

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GIRDER INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Andhika Dwi Caesareno

64200496

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Dan Informatika
Jakarta
2024**

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

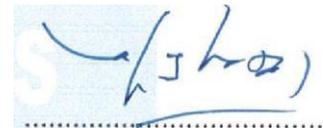
Nama Andhika Dwi Caesareno
NIM 64200496
Jenjang Sarjana (SI)
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia"

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (SI) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika,

Jakarta, 26 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I: Dr. Al ghazali, S.Ag., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I

.....

Penguji II

.....

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andhika Dwi Caesaren

NIM : 64200496

Jenjang : Sarjana (S-1)

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia”** adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dankelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Jakarta,

01 Juli 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Andhika Dwi Caesareno".

Andhika Dwi Caesareno

SURAT PENYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Andhika Dwi Caesareno
NIM : 64200496
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Girder Indonesia”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan/instansi/lembaga manapun.

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi,tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Juni 2024

Mengetahui,



Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M
Dosen Pembimbing

Yang menyatakan,



Andhika Dwi Caesareno

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Andhika Dwi Caesareno

NIM : 64200496

Jenjang : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana dan Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia” merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : PT. Girder Indonesia

Alamat : Jl. Yos Sudarso kav.28 (Gedung CMNP

It.2) Sunter, RT.1/RW.16, Sunter Agung,

Kec. Tj. Priok, Jakarta Utara.

Waktu Pelaksanaan : 23 September 2023-23 Desember 2023

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 1 Juli 2024



Andhika Dwi Caesareno

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI****UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

NIM : 64200496
Nama Lengkap : Andhika Dwi Caesareno
Dosen Pembimbing : Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Pembahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	31 Maret 2024	Menentukan Judul	
2.	02 April 2024	ACC JUDUL & Bahas Outline skripsi	
3.	25 April 2024	Konsultasi Bab I	
4.	06 Mei 2024	ACC Bab I dan Konsultasi Bab II Revisi	
5.	22 Mei 2024	ACC Bab II Revisi Bab III	
6.	3 Juni 2024	ACC Bab III & Konsultasi Bab IV	
7.	21 Juni 2024	ACC Bab IV	
8.	26 Juni 2024	ACC Bab V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 4 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 26 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,

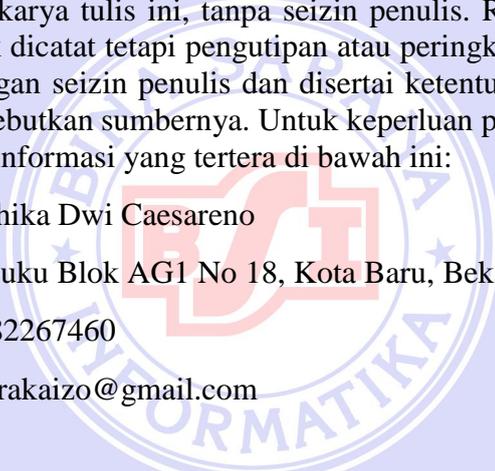
Dosen Pembimbing

(Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M)

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia”** adalah hasil karya tulis asli Andhika Dwi Caesareno dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya. Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Andhika Dwi Caesareno
Alamat : Jl. Duku Blok AG1 No 18, Kota Baru, Bekasi Barat
No. Telp : 081382267460
E-mail : borarakaizo@gmail.com



UNIVERSITAS

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Drs. H. Haryono dan Ibu Hj. Dewi Nurhayanti yang telah membesarkan aku dan memberi apa yang terbaik untukku serta selalu mendoakan aku untuk meraih cita-cita yang aku impikan.
2. Kakakku, Rakhmat Wisnu Fazryono, A.Md.A.B. yang telah mendukung agar aku cepat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Teman-teman yang selalu menjadi teman terbaikku.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana (S1) ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia”. Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana (S1) ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana di Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana dan Informatika.
4. Bapak Dr. Al Ghazali, S.Ag., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menulis skripsi ini hingga selesai.
5. Staf/Karyawan/Dosen Lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Staf/Karyawan PT. Girder Indonesia.
7. Keluarga yang selalu mendukung dalam do'a dan motivasi selama pembuatan skripsi.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih

jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 01 Juli 2024



Andhika Dwi Caesareno

ABSTRAK

Andhika Dwi Caesareno (64200496), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Girder Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Girder Indonesia. Tujuan penulisan ini adalah Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia, mengetahui apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan menggunakan sistem statistik. Adapun. Implikasi penelitian yaitu PT Girder Indonesia perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, seperti area istirahat, ruang kerja yang ergonomis, dan lingkungan yang kondusif untuk bekerja, akan berdampak positif pada kinerja karyawan, serta Budaya organisasi yang kuat dan positif perlu dibangun dan dipertahankan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Andhika Dwi Caesareno (64200496), *The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Girder Indonesia.*

This study was conducted to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Girder Indonesia. The purpose of this writing is to find out whether the work environment affects employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia, to find out whether organizational culture affects employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia, and to find out whether the work environment and organizational culture affect employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia. Data collection techniques through the distribution of questionnaires and using statistical systems. Meanwhile. The implication of the research is that PT Girder Indonesia needs to focus on improving the quality of the work environment, providing adequate facilities, such as rest areas, ergonomic workspaces, and an environment that is conducive to work, will have a positive impact on employee performance, and a strong and positive organizational culture needs to be built and maintained.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.*

Daftar isi

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KEABSAHAN DATA.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
LEMBAR KONSULTASI.....	vi
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2. Budaya Organisasi.....	12
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	17
2.2. Penelitian yang Relevan.....	22
2.3. Kerangka Berfikir.....	26
2.4. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28

3.1.	Desain Penelitian.....	28
3.2.	Populasi dan sampel penelitian	28
3.2.1.	Populasi.....	28
3.2.2.	Sampel.....	28
3.3.	Defenisi operasional variabel.....	29
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.	Teknik analisis Data.....	32
3.5.1.	Uji Instrumen	32
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.4.	Uji Hipotesis	35
3.5.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1.	Hasil Penelitian	38
4.1.1.	Karakteristik Responden	38
4.1.2.	Deskripsi Data Penelitian.....	40
4.2.	Uji Kualitas Data.....	41
4.2.1.	Uji Validitas	41
4.2.2.	Uji Reliabilitas	43
4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.1.	Uji Normalitas.....	43
4.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.3.3.	Uji Multikolinearitas	45
4.4.	Pengujian Hipotesis.....	48
4.4.1.	Uji T	48
4.4.2.	Uji F	49
4.5.	Uji Koefisien Determinasi	50
4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.6.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.6.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.6.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.7.	Implikasi Penelitian.....	55
4.8.	Keterbatasan Penelitian.....	56

BAB V PENUTUP	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59



Daftar Gambar

Gambar II.1.....	14
Gambar II.2.....	26



Daftar Tabel

Tabel II.1.....	22
Tabel III.1.....	30
Tabel III.2.....	30
Tabel III.3.....	31
Tabel III.4.....	31
Tabel IV.1.....	38
Tabel IV.2.....	39
Tabel IV.3.....	40
Tabel IV.4.....	41
Tabel IV.5.....	42
Tabel IV.6.....	42
Tabel IV.7.....	43
Tabel IV.8.....	44
Tabel IV.9.....	45
Tabel IV.10.....	46
Tabel IV.11.....	47
Tabel IV.12.....	48
Tabel IV.13.....	49
Tabel IV.14.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia sebagai pemikir sekaligus penggerak kemana organisasi tersebut harus berjalan. Maka, setiap perusahaan harus menerapkan praktik - praktik MSDM dengan baik. Agar dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini, organisasi harus memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, maka setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kata lain tingkat keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan Seperti perusahaan PT Girder Indonesia yang menerapkan sistem SDM yang baik. (Sukmawati, 2020)

PT Girder Indonesia merupakan kontraktor sipil swasta yang didirikan tahun 2003 dan merupakan anak perusahaan PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk. Berawal dari pekerjaan *supply girder* beton, PT Girder Indonesia telah berkembang menjadi perusahaan jasa konstruksi yang bergerak di bidang manajemen Proyek jalan tol dan produsen precast untuk Proyek-proyek infrastruktur, serta turut berpartisipasi dalam membangun infrastruktur Indonesia. Pertumbuhan yang signifikan tersebut didukung oleh kontribusi SDM perusahaan yang handal di bidangnya & menjunjung tinggi profesionalisme kerja. Untuk mengantisipasi perkembangan konstruksi di dunia yang semakin menantang, PT. Girder Indonesia yang di bentuk tahun 2003 turut berpartisipasi dalam "Membangun Indonesia" Dimulai dengan mensuplai Girder Beton untuk project

jembatan di Jawa Tengah, Sekarang PT. Girder Indonesia telah tumbuh menjadi Perusahaan konstruksi dengan berbagai macam spesialisasi. Pertumbuhan PT. Girder Indonesia yang cukup signifikan memiliki hubungan yang kuat karena karyawan yang dapat diandalkan serta menyanggah tinggi profesionalisme dalam bekerja PT. Girder Indonesia akan selalu berinovasi untuk mengikuti kemajuan teknologi dan perkembangan. Dengan motto "Semangat demi mencapai kesempurnaan", PT. Girder Indonesia akan siap bekerjasama dalam mengkonstruksi dunia dan berpartisipasi dalam "membangun Indonesia".

Kinerja karyawan sebagai salah satu pengaruh yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas makanan. Dengan memanfaatkan SDM, manajemen sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal (Edy, 2021). Berkaitan dengan ini maka produktivitas menjadi hal yang penting yang selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisien. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Oleh karena itu, apabila tingkat kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka, tingkat produktivitas kerja karyawan di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja (Kadek, 2019). Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika

karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Area, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah budaya (Mariati, 2021) organisasi. Menurut (Hendra, 2020). Menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman dan sempit, suhu udara yang panas menyebabkan suasana bekerja kurang baik sehingga para karyawan masih merasa

kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT Girder Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah melihat latar belakang masalah yang ditulis diatas, Maka permasalahan dalam penelitian ini adalah ;

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, Maka tujuan dalam penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan Skripsi ini diharapkan mempunyai manfaat bagi ;

1. Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh diperkualiahkan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan kerja karyawan

2. Akademisi

Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya.

3. Praktisi

penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup

Penulis berfokus pada pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form dengan cara membagi link secara online dan teknik menggunakan skala likert. Ada beberapa uji yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi rinear berganda. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 25.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Terdapat latar belakang secara umum terhadap penyusunan Skripsi, untuk menentukan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metode pengumpulan data, ruang lingkup, serta sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab kedua terdapat landasan teori, untuk menjelaskan judul dan permasalahan dengan mengutip teori-teori dan pengertian mengenai proses Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi dari

sudut pandang para ahli yang diambil dari buku, jurnal dan dokumen lain yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas cara mengemukakan penelitian sesuai dengan permasalahan serta dengan cara menggunakan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan penulis membahas mengenai deskripsi data, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian serta penulis membahas mengenai Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis menjelaskan, memberikan kesimpulan pembahasan dan memberikan saran untuk di PT Girder Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut (Rulianti, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Halimah, 2022). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan

maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Prihantoro, 2020). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Edy, 2021) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

3. Aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Sukmawati, 2020) :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Riniwati, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

3. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah

5. Keamanan kerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya

2.1.2. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Berikut budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut (Hendra, 2020) budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai- nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.

Menurut (Salesiano, 2021) mengatakan:

Pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Menurut (Firman, 2023) mengatakan budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut (Thoyib, 2021) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

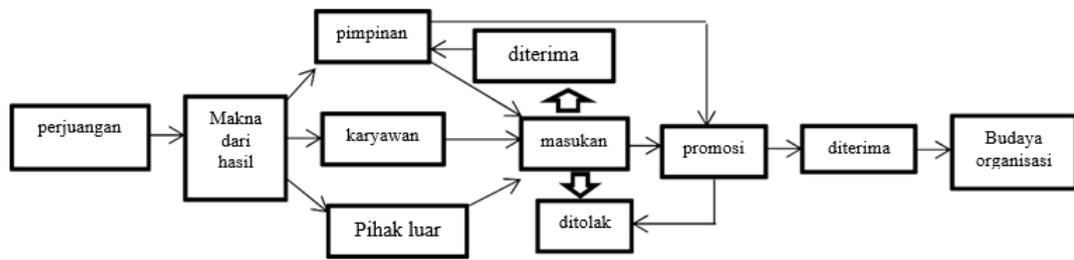
Budaya organisasi merupakan istilah deskriptif mengenai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh orang yang berada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan tersebut dan diikuti oleh semua karyawannya.

2. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari perjalanan yang panjang membutuhkan waktu yang lama. Semakin lama budaya itu diproses, maka budaya yang dimiliki organisasi, akan semakin berkualitas.

Menurut (Sri, 2019) berikut ini merupakan proses terbentuknya budaya organisasi, melalui penjelasan gambar dibawah ini:



Sumber : (Sri, 2019)

Gambar II.1

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

1. Perjuangan

Organisasi yang telah dibentuk dan berjalan hingga bisa berada pada puncak kesuksesan, merupakan alasan disebutnya organisasi tersebut mapan dan matang

2. Makna hasil

Dari semua yang telah dilakukan, dihasilkan, dan dikembangkan dari waktu ke waktu, telah memunculkan berbagai hal. Berbagai hal tersebut telah menarik perhatian berbagai pihak untuk diketahui karena unik, bernilai, dan berguna.

3. Masukan

Masukan bisa diberikan oleh siapa saja, namun ada tiga sumber yang memberi kontribusi besar bagi proses penguatan, perubahan, penambahan, pengurangan, serta pengalihan dari budaya organisasi yang telah ada, sumber tersebut adalah pimpinan, karyawan, dan pihak luar.

4. Setiap masukan bisa diterima dan bisa ditolak

Organisasi tidak boleh menerima atau menolak mentah-mentah. Tetapi harus dibutuhkan pertimbangan dalam menyikapinya bila tidak sesuai, bisa langsung

ditolak. Sedangkan bila bisa diterima, akan diteruskan kepada pata pimpinan untuk dibahas dan diputuskan agar menjadi bagian budaya organisasi.

5. Promosi

Setelah mendapat apresiasi dari pimpinan, hal-hal yang dianggap sbagai budaya, dimunculkan dan dipromosikan. Tujuannya afar semua pihak mengenal, terutama di dalam organisasi tersebut agar semakin terbiasasa.

6. Diterima

Hal berikut adalah semua pihak melakukan atau bertindak sesuai dengan budaya yang ada bila hal yang dipromosikan menjadi diterima. Bila terus menerus dipertahankan makan akan menjadi kebiasaan.

7. Budaya organisasi

Dari kebiasaan tersebut, hal-hal tersebut dipatenkan menjadi budaya organisasi. Dan budaya tersebut menjadi identitas jelas dan tetap bagi organisasi.

3. **Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi**

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya berperan penting dalam mempengaruhi etika perilaku orang didalamnya yang secara tidak langsung turut membentuk budaya kerja seseorang.

Menurut (Hendra, 2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi pada karyawan dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif dan menenamkan rasa bangga pada diri karyawan.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi karyawan.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Thoyib, 2021). mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut:

1. *Observed behavioral regularities*

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

2. *Norms*

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

3. *Dominant values*

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy rule*

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajatinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

5. *Organizational climate*

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak disik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

2.1.3. **Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja tidak sama diartikan dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartika ke dalam bahasa Inggris memiliki istilah yang sama yaitu performance. Jika ditelaah lebih lanjut, arti prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut (Hamzah, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Octafian, 2023) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Melanie, 2019) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Tidokartika, 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut (Nurjaya, 2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Edy, 2021) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat (Adinda, 2023) sebenarnya bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. **Faktor Lingkungan Organisasi.** Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Sukmawati, 2020) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu) dalam pengilaian kinerja kualitas bisa dinilai dengan memperhatikan hasil tanggung jawab yang dibentuk melalui prosedur tertentu. Dengan kata lain, kualitas adalah suatu tingkat dimana prosedur atau hasil prosedur maupun hasil dari suatu pekerjaan mencapai tingkat integritas.
2. Kuantitas (jumlah) dalam konteks pengukuran kinerja, mengacu pada jumlah produksi yang diperoleh. Hal ini bisa ditunjukkan di dalam wujud satuan nilai besaran uang, jumlah bagian, jumlah siklus kegiatan yang dibereskan.

3. Waktu (jangka waktu) dalam pengukuran kinerja, merujuk pada jangka waktu yang diberikan untuk mengerjakan suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, ada batasan waktu minimum serta maksimum yang harus dipatuhi (contohnya 30 menit). Apabila batasan waktu ini dilanggar atau tidak dipenuhi, maka kinerjanya dianggap kurang memuaskan. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk memenuhi ketentuan waktu tersebut.
4. Pengendalian biaya, setiap aktivitas perusahaan telah ditetapkan dengan anggaran biaya sebelum dilaksanakan. Hal ini berarti anggaran tersebut menjadi acuan untuk menjaga agar tidak melampaui batas yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Pengawasan, melewati pengawasan pegawai akan lebih sadar dengan tanggung jawab pekerjaannya serta bila terjadi kekeliruan dapat memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan, kinerja berulang kali dikaitkan dengan kolaborasi serta harmoni antara sesama pegawai, serta antara pegawai dengan pimpinan. Hubungan ini dinilai berdasarkan kemampuan pegawai dalam mengembangkan perasaan saling menghargai, serta kerja sama antar sesama karyawan.

2.2. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan saat ini. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti.

Tabel II.1

Penelitian yang relevan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan & perbedaan	Hasil Penelitian
1	Mila Hariani, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Independent ; Kinerja karyawan Dependen ; Lingkungan kerja, budaya organisasi	Persamaan ; Sama-sama membahas terkait kinerja karyawan Perbedaan ; waktu dan lokasi penelitian	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Valeria Kiky, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan	Independent ; Kinerja karyawan Dependen ; Lingkungan kerja, budaya organisasi	Persamaan ; Sama-sama membahas terkait kinerja karyawan Perbedaan ; waktu dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan & perbedaan	Hasil Penelitian
				lokasi penelitian	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Derita Qurbani, 2024	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripledot Studios Indonesia Jakarta	Independent ; Kinerja karyawan Dependen ; Lingkungan kerja, budaya organisasi	Persamaan ; Sama-sama membahas terkait kinerja karyawan Perbedaan ; waktu dan lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang

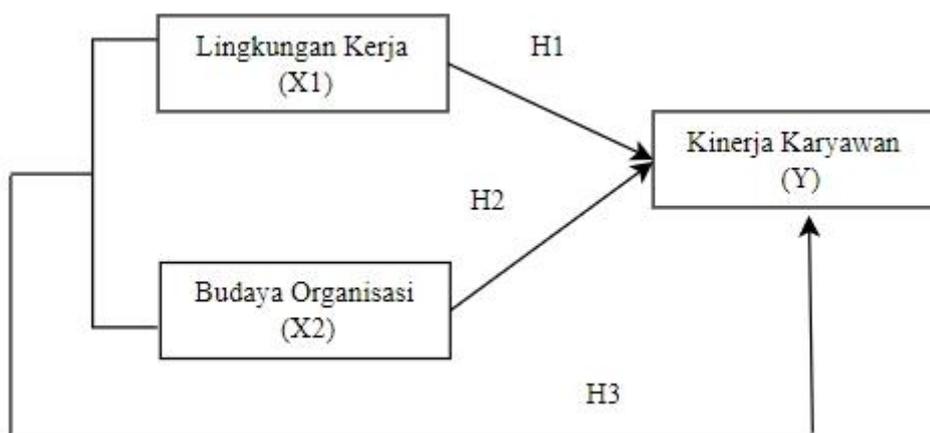
No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan & perbedaan	Hasil Penelitian
					tidak dilakukan penelitian.
4	Dinda Mentari Sari, 2024	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Independent ; Kinerja karyawan Dependen ; Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja	Persamaan ; Sama-sama membahas terkait kinerja karyawan Perbedaan ; waktu dan lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Griyacom Bandar Lampung.
5	Reffi Oktavia, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi	Independen; Kinerja Karyawan Dependen ; Lingkungan kerja, budaya organisasi	Persamaan ; Sama-sama membahas terkait	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan & perbedaan	Hasil Penelitian
		Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang		kinerja karyawan Perbedaan ; waktu dan lokasi penelitian.	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (2,477 > 2,018) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (3,450 > 2,018).

Sumber : Penulis, 2024

Kontribusi masing-masing jurnal penelitian yang telah disebutkan sebelumnya adalah dalam rangka sebagai bahan untuk menyusun skripsi yang membahas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yakni terkait dengan kumpulan teori, dan referensi baik yang mendukung

atau tidak mendukung penelitian. Adapun Beberapa jurnal yang dikumpulkan tersebut ditujukan agar penelitian yang dilakukan menjadi semakin kokoh, karena isi yang terdapat pada masing-masing jurnal dapat dijadikan acuan.



Gambar II.2

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir diatas menunjukkan suatu model pengukuran statistik yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) X1 adalah variabel bebas Lingkungan kerja yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.
- 2) X2 adalah variabel bebas Budaya Organisasi yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.
- 3) X1 dan X2 adalah variabel Lingkungan kerja dan Budaya organisasi yang diposisikan sebagai variabel yang mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Y sebagai variabel terikat kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Penulis merumuskan beberapa penelitian beserta hubungan antar variabel sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Ho: Lingkungan kerja tidak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder

Indonesia.

H1: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia .

Hipotesis 2 :

Ho : Budaya Organisasi tidak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

H2 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia .

Hipotesis 3 :

Ho : Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi tidak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

H3 : Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT Girder Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan meminta pendapat responden dan aturan berpikir. Meski demikian, penelitian ini menggunakan teori sebagai dasar dalam eksplorasi di lapangan.

3.2. Populasi dan sampel penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut (Selvy, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Girder Indonesia.

3.2.2. Sampel

Menurut (Nurjaya, 2021) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel yang di ambil harus betul-betul mewakili. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu karyawan PT Girder Indonesia. sampel ini ditentukan sebanyak 50 orang karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah kurang

dari seratus, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ronal, 2019). Berdasarkan penjelasan diatas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Girder Indonesia yang berjumlah 50 orang.

3.3. Defenisi operasional variabel

1. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari	Penerangan	1,2	Likert
			Suhu udara	3,4	Likert
			Kebisingan	5,6	Likert
			Ruang gerak	7,8	Likert
			Keamanan kerja	9,10	Likert

Sumber : Penulis, 2024

Tabel III.3

Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
2.	Budaya Organisasi (X2)	suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua	<i>Observed behabvioral regularities</i>	1,2	Likert
			<i>Norms</i>	3,4	Likert

	anggota organisasi.	<i>Dominant values</i>	5,6	Likert
		<i>Philosophy rule</i>	7,8	Likert
		<i>Organizational climate</i>	9,10	Likert

Sumber : Penulis, 2024

Tabel III.4
Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja Karyawan adalah menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaannya. (Paulalengan, 2020).	Kualitas	1,2	Likert
			Kuantitas	3,4	Likert
			Waktu	5,6	Likert
			Pengendalian Biaya	7,8	Likert
			Pengawasan	9,10	Likert

Sumber : Penulis, 2024

2. Pengukuran, semua variabel ini diukur dengan menggunakan metode Skala Likert dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

Tabel III.5
Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju

Nilai	Keterangan
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Kuisisioner.

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden (Gusrizaldi, 2020). Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuisisioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

Penyebaran angket kepada

(Hamzah, 2019) pihak-pihak yang mempunyai peranan dengan masalah yang diteliti.

2. Metode Observasi

“Metode observasi adalah metode yang dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap aktivitas-aktivitas kerja, tugas, dan tanggung jawab.” (Saihudin, 2019) Peneliti melakukan observasi pada PT Girder Indonesia.

3. Study Pustaka

Study pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan,

dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. (Gusrizaldi, 2020).

3.5. Teknik analisis Data

Menurut (Nurlina, 2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Data yang diperoleh dalam penelitian ini, diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif.

3.5.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, apabila koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel dalam instrument tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur eksistensi data yang telah dikumpulkan melalui koesioner. Instrumen yang Reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jawaban responden atas pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reabilitas menurut (Sugiyono, 2021) yaitu: apabila hasil koefisien alpha $>$ taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti koesioner reliabel atau konsisten dan apabila hasil koefisien

$\alpha <$ taraf signifikansi 70% atau 0,70 berarti koefisien tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2021) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2021) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi

heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel 30 independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Zulviana, 2020). Multikolonieritas bisa dideteksi dengan nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh

variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

3.5.4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t memiliki signifikansi 5%.

Menurut (Sugiyono, 2021) untuk melakukan pengujian hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan berikut ;

- a. *Quick look*: ketika jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih serta derajat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak bila nilai t lebih besar daripada 2 (dalam nilai absolut). Sehingga H_a diterima dengan pernyataan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Melakukan perbandingan antara nilai statistik t hitung dengan t tabel. Ketika t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Statistik F

Menurut (Sugiyono, 2021) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual

melalui *goodness of fit*. Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. *Goodness of fit* dapat diukur dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat dilihat dari nilai df1 dan df2. Nilai df1 merupakan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Df2 diperoleh melalui jumlah observasi dikurangi dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam sampel dikurangi dengan satu ($n-k-1$). Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka menunjukkan bahwa fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual sudah tepat atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2019) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun data yang diperoleh akan menggunakan analisis linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

α = Konstanta

b1 – b2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (*Error/Term*)



UNIVERSITAS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Data umum berisi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Gambaran karakteristik yang digunakan untuk melengkapi dan memperkuat penelitian. Adapun uraian gambaran umum responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu Pria dan Wanita. Oleh karena itu jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel IV.1 yang mana jenis kelamin pria 25 orang dan perempuan 25 orang dengan keseluruhan 50 orang. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan dan

karyawati pada PT Girder Indonesia yang menjadi sampel penelitian ini adalahimbang.

2. Berdasarkan Umur

Karakteristik Responden berdasarkan umur, dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan umur responden. Maka jumlah responden berdasarkan umur yang dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 tahun	26	53.3	53.3	53.3
	26-35 tahun	24	46.7	46.7	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jumlah responden berdasarkan tabel IV.2 data yang diperoleh menunjukkan jumlah responden terbanyak yaitu dari kelompok umur antara 18-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (53.3), selanjutnya responden yang berumur antara 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (46.7). Hal ini membuktikan bahwa rata-rata karyawan dan karyawati pada PT Girder Indonesia adalah berumur antara 18-25 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan pendidikan Total terakhir. Oleh karena itu jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	25	50.0	50.0	50.0
	D3	5	16.7	16.7	66.7
	S1/S3	20	33.3	33.3	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jumlah respon berdasarkan tabel IV.3 data yang diperoleh terhadap jenjang pendidikan terakhir responden, membuktikan bahwa data jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan sebagai SMA/SMK dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (50.0). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dan karyawan pada PT Girder Indonesia adalah mempunyai pendidikan SMA/SMK.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian adalah Karyawan pada PT Girder Indonesia berjumlah 50 orang. Dan menyebarkan kuisioner dengan masing-masing variable yaitu variable Lingkungan kerja X1, Budaya Organisasi X2, dan Kinerja Karyawan Y. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian Kualitas data (Validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, uji t (Persial) dan uji f (simultan) dan pengolahan data di lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS (*Statistical Product and Sevice Aolution*) Versi 25.0.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing validitas dengan *score* total yang mengacu pada nilai *corrected* item total *correlation* program SPSS 25. Oleh karena itu, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 50-2 atau df = 48 dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0.2787 (untuk tiap – tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pernyataan *correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Girder Indonesia, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X1

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.472	0.2787	Valid
2		0.444	0.2787	Valid
3		0.432	0.2787	Valid
4		0.498	0.2787	Valid
5		0.484	0.2787	Valid
6		0.543	0.2787	Valid
7		0.450	0.2787	Valid
8		0.418	0.2787	Valid
9		0.372	0.2787	Valid
10		0.463	0.2787	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner

yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel IV.5
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X2

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.700	0.2787	Valid
2		0.780	0.2787	Valid
3		0.653	0.2787	Valid
4		0.783	0.2787	Valid
5		0.787	0.2787	Valid
6		0.748	0.2787	Valid
7		0.761	0.2787	Valid
8		0.788	0.2787	Valid
9		0.832	0.2787	Valid
10		0.879	0.2787	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan *valid* untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

Tabel IV.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.744	0.2787	Valid
2		0.677	0.2787	Valid
3		0.499	0.2787	Valid
4		0.497	0.2787	Valid
5		0.533	0.2787	Valid
6		0.606	0.2787	Valid
7		0.608	0.2787	Valid
8		0.658	0.2787	Valid
9		0.548	0.2787	Valid
10		0.629	0.2787	Valid

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner

yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	30

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Girder Indonesia dinyatakan reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54278968
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,131
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,083 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai

signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,989	1,388		2,154	,036
	Lingkungan Kerja	-,022	,051	-,076	-,430	,669
	Budaya Organisasi	-,025	,025	-,178	-1,007	,319

a. Dependent Variable: RES

Berdasarkan table diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai ($0,669 > 0,05$), Budaya Organisasi memiliki nilai ($0,319 > 0,05$) dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini ;

Tabel IV.10
Uji Multikolonieritas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006		
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000	,643	1,554
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000	,643	1,554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari empat variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

4.3.1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama *Moderated Regression Analysis*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel IV.10 berikut.

Tabel IV.11
Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 6.927 + 0,786 X1 + 0,212 X2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 6.927 menunjukkan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Nilai b1 = 0,786 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,786 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai b2 = 0.212 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Budaya Organisasi (X2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,0 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji T

Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula Ho dan Ha dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

tabel, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t tabel, dapat dicari pada tabel *statistic* pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$. Didapat ttabel sebesar 2.013. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig. > 0.05$ maka H_a diterima, jika nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel IV.12

Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 50-2-1 = 47$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678 Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 6.096 yang artinya thitung $>$ ttabel ($8,769 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Budaya Organisasi (X2) Diketahui thitung $>$ ttabel ($4,870 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

4.4.2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan $df (k; n-k) = 2; 50-2$ $df=2$ ke 48 (hasilnya lihat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.191.

Tabel IV.13

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584,750	2	292,375	117,823	,000 ^b
	Residual	116,630	47	2,481		
	Total	701,380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Adapun pengujian dalam uji F pada tabel ini dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Dasar keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu jika $sig. < 0,05$ Maka H_a diterima, namun jika $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} yang di peroleh sebesar 117,823 yang berarti $> F_{tabel}$ 3.191 dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

H_a : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 117,823 > Ftabel sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel IV.14

Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,913 ^a	,834	,827	1,575
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai *R Square* Yaitu sebesar 0,834 atau 83.4%. Artinya 83.4% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama. Sedangkan 16.6% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.096 yang artinya thitung > ttabel ($8,769 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valeria Kiky, 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung > ttabel ($4,870 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Derita Qurbani, 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan karyawan sebesar 0.52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 117,823 > Ftabel sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi yang bersama-sama membentuk pengalaman kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik seperti fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan, serta aspek psikologis seperti suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, memberikan dukungan langsung terhadap kemampuan karyawan untuk bekerja dengan efisien. Di sisi lain, budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dipromosikan oleh organisasi, membentuk kerangka mental dan moral di mana karyawan beroperasi. Ketika kedua elemen ini selaras, mereka menciptakan ekosistem yang kondusif untuk kinerja optimal, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan budaya organisasi yang positif memiliki dampak besar pada kinerja dan inovasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dirancang dengan baik meningkatkan kemampuan karyawan untuk fokus dan bekerja tanpa gangguan, sementara budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan kolaborasi memotivasi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan memberikan solusi inovatif. Misalnya, ruang kerja

terbuka yang dilengkapi dengan fasilitas teknologi modern mendukung interaksi dan kolaborasi yang lebih efektif, sementara budaya yang menghargai inisiatif individu dan kerja tim mengarahkan karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang kuat juga berdampak positif pada kepuasan dan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka, dan budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi serta menawarkan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, mereka cenderung lebih puas dan terikat dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini mengurangi turnover dan absensi, karena karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam kondisi yang optimal dan di dalam organisasi yang menghargai kontribusi mereka. Organisasi dengan lingkungan kerja yang baik dan budaya yang positif cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, yang penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang efektif bersama-sama meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memberikan tempat di mana karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif, sementara budaya organisasi yang inklusif dan mendukung komunikasi terbuka menguatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan. Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya yang terbuka dan kolaboratif, di mana masukan mereka dihargai dan mereka merasa sebagai bagian penting dari organisasi, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Keterlibatan dan komitmen ini meningkatkan kinerja, karena karyawan yang terlibat cenderung lebih proaktif, termotivasi, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks dinamika pasar dan teknologi yang terus berkembang, lingkungan kerja yang adaptif dan budaya organisasi yang fleksibel sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung perubahan, seperti ketersediaan fasilitas untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan baru. Sementara itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan adaptasi membantu karyawan untuk lebih mudah bertransisi dalam peran mereka dan mengadopsi metode kerja baru. Sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan budaya yang memfasilitasi adaptasi memastikan bahwa karyawan dapat mempertahankan kinerja yang tinggi meskipun menghadapi perubahan dan tantangan baru, menjadikan organisasi lebih agile dan kompetitif di pasar.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mila Hariani, 2021. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian dari hasil pembahasan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Implikasi Praktis

1. PT Girder Indonesia perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja. Ini dapat mencakup perbaikan fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja, serta aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen.
2. Penyediaan fasilitas yang memadai, seperti area istirahat, ruang kerja yang ergonomis, dan lingkungan yang kondusif untuk bekerja, akan berdampak positif pada kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi yang kuat dan positif perlu dibangun dan dipertahankan. Ini mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh karyawan.
4. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat teori yang ada tentang pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Implikasi Teoretis

1. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat teori yang ada tentang pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, model yang mengintegrasikan faktor

lingkungan kerja, budaya organisasi, dan variabel-variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan

3. Implementasi kebijakan yang mendukung lingkungan kerja dan budaya organisasi harus disertai dengan mekanisme evaluasi dan monitoring yang efektif. Penilaian berkala dan feedback dari karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan memberikan hasil yang diinginkan.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya ialah:

1. Jumlah responden yang hanya 50 orang, yang mana terbatasnya untuk mendeskripsikan kondisi yang sebenarnya.
2. Adapun metode pengambilan data, informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang mana tidak memperlihatkan pendapat responden yang seharusnya, yang menjadikan terdapatnya perbedaan persepsi, pandangan dan pemahaman yang berbeda di setiap responden, dan terdapat faktor lain salah satunya faktor kejujuran untuk mengisi pendapat responden didalam kuesioner.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas mengenai Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut adalah ;

1. Dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.096 yang artinya thitung > ttabel ($8,769 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung > ttabel ($4,870 > 1,678$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar $117,823 > F$ tabel sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka terdapat saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu

1. Menyediakan fasilitas kerja yang ergonomis seperti kursi dan meja yang nyaman serta perangkat teknologi yang memadai untuk mendukung produktivitas karyawan.
2. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.
3. Mengadakan pertemuan rutin, baik formal maupun informal, untuk mendengarkan masukan dari karyawan dan mendiskusikan perkembangan perusahaan.



Daftar Pustaka

- Adinda, T. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). KENCANA.
- Firman, A. (2023). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 7(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>
- Gusrizaldi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrako Swalayan Teluk Kuantan. *Jurnal Valuta*, 2(2), 286–303.
- Halimah. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal , Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie*. 2, 50–63.
<http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/viewFile/535/546>
- Hamzah. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BPR Sinar Mas Pelita Cabang Cipeundeuy Yuyu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(1), 98–105.
<https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.846>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kadek, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Pertama). NILACAKRA.
- Mariati. (2021). ANALISIS FAKTOR PENGHAMBAT DAN PENUNJANG PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DALAM JARINGAN (DARING) PADA MAHASISWA PPG DALAM JABATAN MAPEL AKUNTANSI DAN KEUANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 348–359.

<http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1207>

Melanie. (2019). Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran Produk Indihome Pt.Telkom Area Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1568–1577.

<https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20265>

Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>

Nurlina. (2020). ANALISIS BAURAN PEMASARAN PADA MASA NEW NORMAL DI PRAKTIK KEPERAWATAN MANDIRI KOTA TASIKMALAYA.)*Program Studi D3 Keperawatan Dan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 42–47.

Octafian, R. (2023). *KINERJA KARYAWAN HOTEL MASA PANDEMI COVID-19*. CV Literasi Nusantara Abadi.

https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+m enurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Prihantoro. (2020). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN*. 2, 85–86. <https://media.neliti.com/media/publications/22850-ID-peningkatan-kinerja-sumber-daya-manusia-melalui-motivasi-disiplin-lingkungan-ker.pdf>

Riniwati, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. U. Press (ed.); Pertama). UB PRESS.

Ronal, S. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.1011>

Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gianto (ed.); Pertama). Uwala Inspirasi Indonesia.

Salesiano. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf>

Selvy. (2021). *HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN PASIEN TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS SEPATAN Selvy*. 01(02), 169–180.

Sri, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Gramedia.

Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani (ed.)). CV SAH MEDIA.

Thoyib, A. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(1), 60–73.
<https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.60-73>

Tidokartika, S. A. (2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(4), 434–437.

Zulviana, I. (2020). *ANALISIS PELAYANAN ADMINISTRASI DAN TANGGUNG JAWAB PETUGAS TIKET KAPAL JASA TRANSPORTASI LAUT TERHADAP KEPUASAN PENUMPANG PADA PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM 64200496
Nama Lengkap : Andhika Dwi Caesareno
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 01 Desember 1999
Alamat lengkap : Jl. Duku Blok AG 1 No. 18
Kota Baru Bekasi Barat

II. Pendidikan Formal

1. SMK Paramitha Jakarta, lulus tahun 2017
2. SMP Negeri 138 Jakarta, lulus tahun 2014
3. SDN Pulogebang 05 PG Jakarta, Tahun 2017

III. Pekerjaan

PT. Girder Indonesia (2019-Sekarang)



Jakarta, 17 Juli 2024



Andhika Dwi Caesareno



PT. GIRDER INDONESIA

Gedung Citra Marga
Jl. Yos Sudarso Kav. 28 Jakarta 14350
Telp. (62-21) 6501434, 65306930 Fax (62-21) 6501434
Email : gi@girder-indonesia.com ; www.girder-indonesia.com



Member of BR Papanasri Pratidingsi LMB



4027



Member of CMNP Group

SURAT KETERANGAN

No: 109/GI/DM3-KP.04/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lili Apriliani
Jabatan : Pimpinan Unit SDM

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini:

Nama : Andhika Dwi Caesareno
NIM : 64200496
Jurusan : S-1 Manajemen

Dengan surat ini kami mengizinkan untuk melakukan magang pada PT. Girder Indonesia terhitung pada tanggal 23 September 2023 hingga 23 Desember 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana seharusnya.

Jakarta, 04 Januari 2023

Lili Apriliani

NEW Skripsi Andika-1719829551218

ORIGINALITY REPORT

16%	6%	3%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	9%
2	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
6	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1%
7	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
9	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id	

Internet Source

<1%

10	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1%
12	repository.uma.ac.id Internet Source	<1%
13	repo-mm.usni.ac.id Internet Source	<1%
14	Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan	<1%

**TANGGAPAN ANDA MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT GIRDER INDONESIA**

IDENTITAS BAPAK/IBU/ SDR

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki Perempuan

2. Umur responden

- <25 tahun 26-29 tahun
 30-39 tahun >40 tahun

3. Jenis Pendidikan

- SMA/STM
 Diploma
 S1
 Lain-lain

4. Masa kerja

- 1-2 tahun
 2,1 tahun-3 tahun
 3,1 tahun-4,tahun
 4,1 tahun 5 tahun
 > 5 tahun

5. Status Perkawinan

- Kawin Belum kawin

CARA MENGISI KUISIONER

PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN PERTANYAAN DI BAWAH INI YANG DIANGGAP PALING TEPAT DENGAN MEMBERI TANDA X:

Pilihan jawaban:

1. Sangat setuju 5
2. Setuju 4
3. Kurang setuju : 3
4. Tidak Setuju : 2
5. Sangat Tidak Setuju : 1



VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	ITEM	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup.					
2	Ruang kerja saya selalu bersih dan rapi.					
3	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerja saya.					
4	Peralatan dan fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung pekerjaan saya					
5	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan kebisingan yang mengganggu konsentrasi.					
6	Kualitas udara di ruang kerja saya baik dan mendukung kesehatan.					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					
8	Manajer saya memberikan dukungan yang memadai dalam pekerjaan saya.					
9	Lingkungan kerja saya mendorong semangat dan motivasi kerja saya					
10	Perusahaan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi saya.					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

NO	ITEM	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami dan mendukung nilai-nilai serta etika yang dipegang oleh organisasi saya.					
2	Visi dan misi organisasi saya jelas dan diinformasikan					

NO	ITEM	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	dengan baik kepada semua karyawan.					
3	Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik dan terbuka.					
4	Organisasi saya mendorong kerja sama tim dan kolaborasi antar departemen.					
5	Organisasi saya menghargai dan mendorong inovasi serta kreativitas di tempat kerja.					
6	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya dalam organisasi.					
7	Para pemimpin di organisasi saya memberikan contoh yang baik dan memotivasi karyawan.					
8	Organisasi saya memberikan kesempatan yang memadai untuk pengembangan karier dan pelatihan.					
9	Saya merasa organisasi saya mendorong keterbukaan dan membangun kepercayaan di antara karyawan.					
10	Budaya organisasi saya mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	ITEM	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					

NO	ITEM	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
9	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
10	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

UNIVERSITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 TOTALY
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	,444**	,192	,413**	,393**
	Sig. (2-tailed)		,001	,182	,003	,005
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,444**	1	,570**	,171	,239
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,235	,095
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,192	,570**	1	-,119	,173
	Sig. (2-tailed)	,182	,000		,411	,229
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,413**	,171	-,119	1	,412**
	Sig. (2-tailed)	,003	,235	,411		,003
	N	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,393**	,239	,173	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,095	,229	,003	
	N	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,368**	,255	,316*	,129	,297*
	Sig. (2-tailed)	,009	,073	,026	,373	,036
	N	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,326*	,224	,023	,305*	,333*
	Sig. (2-tailed)	,021	,117	,875	,031	,018
	N	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,352*	,227	,045	,408**	,156
	Sig. (2-tailed)	,012	,113	,756	,003	,279
	N	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,542**	,370**	,176	,300*	-,021
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,223	,034	,882
	N	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,388**	,362**	,494**	-,093	,342*
	Sig. (2-tailed)	,005	,010	,000	,520	,015
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	,368**	,326*	,352*	,542**	,388**
	Sig. (2-tailed)	,009	,021	,012	,000	,005
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,255	,224	,227	,370**	,362**
	Sig. (2-tailed)	,073	,117	,113	,008	,010
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,316*	,023	,045	,176	,494**
	Sig. (2-tailed)	,026	,875	,756	,223	,000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,129	,305*	,408**	,300*	-,093
	Sig. (2-tailed)	,373	,031	,003	,034	,520
	N	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,297*	,333*	,156	-,021	,342*
	Sig. (2-tailed)	,036	,018	,279	,882	,015
	N	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	1	,316*	,537**	,061	,499**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000	,672	,000
	N	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,316*	1	,632**	,207	,466**
	Sig. (2-tailed)	,025		,000	,149	,001
	N	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,537**	,632**	1	,430**	,267
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,061
	N	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,061	,207	,430**	1	,149
	Sig. (2-tailed)	,672	,149	,002		,302
	N	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,499**	,466**	,267	,149	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,061	,302	
	N	50	50	50	50	50

Correlations

Kinerja
Karyawan

Y1	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y2	Pearson Correlation	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y3	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y4	Pearson Correlation	,497**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y5	Pearson Correlation	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y6	Pearson Correlation	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y7	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y8	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y9	Pearson Correlation	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y10	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,744**	,677**	,499**	,497**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,606**	,608**	,658**	,548**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 TOTALX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,398**	,565**	,438**	,555**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,398**	1	,667**	,653**	,457**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,001
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,565**	,667**	1	,585**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,438**	,653**	,585**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,555**	,457**	,536**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,623**	,550**	,563**	,648**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,320*	,638**	,536**	,525**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,498**	,547**	,577**	,670**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,568**	,475**	,472**	,487**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,343*	,352*	,270	,627**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,015	,012	,057	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,472**	,444**	,432**	,398**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,004	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	Pearson Correlation	,623**	,320*	,498**	,568**	,343*
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000	,015
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,550**	,638**	,547**	,475**	,352*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,012
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,563**	,536**	,577**	,472**	,270
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,057
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,648**	,525**	,670**	,487**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,689**	,582**	,655**	,476**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	1	,392**	,652**	,422**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,002	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,392**	1	,593**	,377**	,487**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,007	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,652**	,593**	1	,576**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,422**	,377**	,576**	1	,232
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,000		,105
	N	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,600**	,487**	,515**	,232	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,105	
	N	50	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,543**	,450**	,418**	,372**	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,008	,001
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	,472**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	,432**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	,398**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	,484**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	,450**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	,418**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	50
X1.9	Pearson Correlation	,372**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	50
X1.10	Pearson Correlation	,463**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 TOTALX2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,525**	,659**	,494**	,470**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,525**	1	,388**	,460**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,659**	,388**	1	,474**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,494**	,460**	,474**	1	,381**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,006
	N	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,470**	,678**	,511**	,381**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	
	N	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,321*	,681**	,133	,744**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,355	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,375**	,627**	,389**	,433**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,005	,002	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,396**	,454**	,379**	,761**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,007	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,520**	,578**	,464**	,582**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,571**	,673**	,553**	,695**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson Correlation	,321 [*]	,375 ^{**}	,396 ^{**}	,520 ^{**}	,571 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023	,007	,004	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,681 ^{**}	,627 ^{**}	,454 ^{**}	,578 ^{**}	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,133	,389 ^{**}	,379 ^{**}	,464 ^{**}	,553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,355	,005	,007	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,744 ^{**}	,433 ^{**}	,761 ^{**}	,582 ^{**}	,695 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,488 ^{**}	,640 ^{**}	,494 ^{**}	,708 ^{**}	,737 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	1	,678 ^{**}	,588 ^{**}	,544 ^{**}	,629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,678 ^{**}	1	,542 ^{**}	,637 ^{**}	,541 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,588 ^{**}	,542 ^{**}	1	,749 ^{**}	,730 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,544 ^{**}	,637 ^{**}	,749 ^{**}	1	,668 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,629 ^{**}	,541 ^{**}	,730 ^{**}	,668 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Budaya Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.7	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.8	Pearson Correlation	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.9	Pearson Correlation	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.10	Pearson Correlation	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,700**	,780**	,653**	,783**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,748 **	,761 **	,788 **	,832 **	,879 **
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50

Correlations

		Budaya Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALY
/METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2
/SAVE RESID.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,834	,827	1,575

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584,750	2	292,375	117,823	,000 ^b
	Residual	116,630	47	2,481		
	Total	701,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,643	1,554
	Budaya Organisasi	,643	1,554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2,984	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,294	,23	,02	,75
	3	,003	29,227	,77	,98	,24

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,73	48,93	41,82	3,455	50
Residual	-5,840	2,539	,000	1,543	50
Std. Predicted Value	-2,341	2,059	,000	1,000	50
Std. Residual	-3,707	1,612	,000	,979	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X2.1 X2.2 X
2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
X2.8 X2.9 X2.10 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98,0
	Excluded ^a	1	2,0
	Total	51	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	119,30	227,276	,674	,957
X1.2	119,26	224,564	,703	,957
X1.3	119,44	224,415	,717	,957
X1.4	119,22	223,032	,791	,956
X1.5	119,20	225,102	,798	,956
X1.6	119,22	224,053	,799	,956
X1.7	119,20	228,735	,635	,958
X1.8	119,26	223,502	,767	,956
X1.9	119,28	228,083	,630	,958
X1.10	119,12	228,189	,655	,957
X2.1	119,34	226,800	,595	,958
X2.2	119,16	226,709	,736	,957
X2.3	119,48	230,010	,473	,959
X2.4	119,32	223,855	,759	,956
X2.5	119,28	225,879	,724	,957
X2.6	119,36	223,704	,788	,956
X2.7	119,56	223,435	,732	,957
X2.8	119,16	224,749	,744	,957
X2.9	119,20	224,000	,849	,956
X2.10	119,30	223,439	,814	,956
Y1	119,32	232,181	,534	,958
Y2	119,28	227,553	,676	,957
Y3	119,16	231,076	,586	,958
Y4	119,06	232,711	,480	,959
Y5	119,26	237,625	,395	,959
Y6	119,12	238,312	,341	,959
Y7	119,20	237,143	,422	,959
Y8	119,26	234,564	,457	,959
Y9	119,10	236,173	,434	,959
Y10	119,02	233,857	,511	,958

```

/K-S(NORMAL)=RES_2
/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54278968
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,131
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,023 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

```

COMPUTE RES=ABS(RES_2).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT RES
/METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: RES
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 ^a	,054	,013	,90373

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,179	2	1,090	1,334	,273 ^b
	Residual	38,387	47	,817		
	Total	40,566	49			

a. Dependent Variable: RES

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,989	1,388		2,154	,036
	Lingkungan Kerja	-,022	,051	-,076	-,430	,669
	Budaya Organisasi	-,025	,025	-,178	-1,007	,319

a. Dependent Variable: RES

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALY
/METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,834	,827	1,575

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584,750	2	292,375	117,823	,000 ^b
	Residual	116,630	47	2,481		
	Total	701,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TOTALY
 /METHOD=ENTER TOTALX1.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,745	1,912

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,906	1	525,906	143,859	,000 ^b
	Residual	175,474	48	3,656		
	Total	701,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,751	2,936		2,299	,026
	Lingkungan Kerja	1,046	,087	,866	11,994	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN
 /DEPENDENT TOTALY
 /METHOD=ENTER TOTALX2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,553	2,531

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,933	1	393,933	61,503	,000 ^b
	Residual	307,447	48	6,405		
	Total	701,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,059	2,293		10,493	,000
	Budaya Organisasi	,439	,056	,749	7,842	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No. 98, Senen. Jakarta Pusat 10450
Telp. (021) 23231170 Fax (021) 21236158 e-mail : rektorat@bsi.ac.id

Lembar Penilaian TA Periode 1 Tahun 2024

Tipe Penguji :

Penguji Utama
 Penguji Pendamping

Nomor Ujian : 64-00177-167
NIM : 64200496
Nama : ANDHIKA DWI CAESARENO
Pembimbing : AHZ
Penguji : **HVA » Helmi Ivan Taruna, SE, M.BA**

Tanggal : 07 - 08 - 2024

CATATAN TUGAS AKHIR

Materi yang harus diperbaiki :

Urutan surat-surat pernyataan di dalam skripsi harus sesuai dengan pedoman Kata pengantar direvisi spasinya menjadi 2 spasi Isi didalam Abstrak tidak sesuai pedoman harus di revisi Daftar isi harus direvisi karena urutannya salah Penomoran halaman skripsi harus direvisi tidak sesuai dengan pedoman Bagan kerangka berpikir harus di revisi- jangan ada titik-titik dalam bagan Revisi penulisan daftar pustaka- spasi salah Kurang lampiran data-data mentah di dalam skripsi

Saran-saran Penguji :

Mohon poin-poin yang diminta revisi oleh penguji segera dilakukan

Catatan Peserta :

Peserta berpenampilan rapih, datang tepat waktu, melakukan presentasi dengan baik, dan menjawab pertanyaan kurang meyakinkan

Security Print Key :



CA1-3C6-28C-FB9-D1A

Catatan Penguji Ini Di Cetak Pada Tanggal 30-08-2024 Jam 09:36:52:AM



PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURAKARTA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA





UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No. 98, Senen. Jakarta Pusat 10450
Telp. (021) 23231170 Fax (021) 21236158 e-mail : rektorat@bsi.ac.id

Lembar Penilaian TA Periode 1 Tahun 2024

Tipe Penguji : Penguji Utama
 Penguji Pendamping

Nomor Ujian : 64-00177-167
NIM : 64200496
Nama : ANDHIKA DWI CAESARENO
Pembimbing : AHZ
Tanggal : 07 - 08 - 2024
Penguji : **RAC » Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA**

CATATAN TUGAS AKHIR

Materi yang harus diperbaiki :

Cover: - Judul tak sesuai panduan. - Ada watermark di cover, seharusnya tak perlu. **Abstrak:** - Abstrak tak menyebutkan hasil penelitian. - Ada salah ketik yang mengaburkan makna. - Abstrak tak mengikuti panduan/outline UBSI. **BAB 1:** - Banyak salah penggunaan tanda baca. - Penempatan sitasi sembarangan. - Judul tak konsisten dengan halaman sebelumnya. - Banyak salah ejaan yang membuat kalimat tak punya arti. - Muncul singkatan MSDM tanpa kepanjangannya. - Kalimat pada tujuan penelitian salah ejaan sehingga salah makna. - Kalimat bias pada ruang lingkup. **BAB 2:** - Banyak salah tanda baca yang membuat arti kalimat tidak jelas. - Banyak pengutipan tanpa menyebut sumber. - Cara pengutipan banyak kesalahan, tak sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah. **BAB 3:** - Dalam materi skripsi, peneliti menulis teknik sampling jenuh, yang benar adalah total sampling. - Penulisan subjudul tak konsisten. - Pada keterangan rumus regresi linier berganda penulis mencantumkan $b_1 - b_2 =$ Koefisien Regresi. - Penulisan tersebut salah, seharusnya dipisah menjadi: $b_1 =$ koefisien regresi X_1 $b_2 =$ koefisien regresi X_2 **BAB 4:** - Tidak ada deskripsi detail data penelitian per variabel beserta dengan skor atau nilai rata-ratanya. - Banyak salah ketik sehingga salah makna. - Interpretasi intersep salah. - Interpretasi koefisien regresi X_2 salah. - Pembahasan membingungkan dan tanpa argumentasi, terutama dari nilai skor atau rata-rata indikatornya. **BAB 5:** - Kalimat pada kesimpulan membingungkan. - Saran tak mengacu pada analisis dan hasil pembahasan. **Daftar Pustaka:** - Penulisan daftar pustaka tak sesuai kaidah. - Sesuaikan dengan panduan UBSI, termasuk penulisan harus rata kanan-kiri. **Lampiran:** - Peneliti tidak melampirkan data mentah hasil penelitian. **Notes:** - Peneliti mengakui analisis dibantu oleh orang lain. - Sebenarnya tak masalah orang lain membantu analisis sepanjang peneliti memahami cara dan proses analisisnya serta mampu menginterpretasikan data hasil penelitian tersebut.

Saran-saran Penguji :

Segera diperbaiki sesuai catatan dari para penguji

Catatan Peserta :

Presentasi melihat laptop Mahasiswa kurang meyakinkan, bahkan kesulitan dalam menjawab pertanyaan.

Security Print Key :



CA1-3C6-F73-FB9-D1A

Catatan Penguji Ini Di Cetak Pada Tanggal 30-08-2024 Jam 09:38:16:AM



PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURAKARTA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA

