

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Pabrik Gula Tjoekir**

Pabrik Gula Tjoekir didirikan oleh NV. Kody En Coster Van Vour Houtsf Tjoekir pada tahun 1884 dan terus berproduksi sampai dengan perang dunia II. Pada tahun 1925 Pabrik Gula Tjoekir pernah mengalami rehabilitasi pabrik dalam rangka peningkatan kapasitas produksi, dengan mengganti beberapa instalasi pabrik. Penyelenggaraan penanaman tebu di Pabrik Gula Tjoekir tersebut dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN) sampai penanaman tebu tahun 1948.

Baru setelah terjadinya aksi Irian Barat (TRIKORA), Pabrik Gula Tjoekir ini diambil alih oleh pemerintah di bawah suatu badan yang dikenal dengan Perusahaan Perkebunan Negara Baru. Untuk koordinasi dari pabrik-pabrik atau perkebunan bekas milik Belanda di Jawa Timur dalam tahun 1959-1960 dibagi dalam pra unit di mana Pabrik Gula Tjoekir termasuk pra unit IV. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 166 Tahun 1961, maka dari bentuk pra unit diubah menjadi dalam bentuk kesatuan-kesatuan di mana Pabrik Gula Tjoekir termasuk dalam kesatuan Jawa Timur II. Kemudian terbentuklah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) gula, dan tiap pabrik gula dijadikan sebagai badan hukum yang berdiri sendiri. Hal ini

berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1963 di mana Pabrik Gula Tjoekir berada di bawah pengawasan BPUPPN gula inspeksi daerah VI yang berkedudukan di Jalan Jembatan Merah Nomor 3-5 Surabaya.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1968, maka dibubarkanlah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) gula / Karung Goni, BPUPPN aneka karet, serta BPUPPN aneka tanaman dan tumbuhan dalam rangka penertiban, penyempurnaan, dan penyederhanaan aparatur pemerintah pada umumnya dan perusahaan gula pada khususnya. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1968 tersebut diikuti oleh keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1968 Tentang Pendirian Perusahaan Negara Perkebunan yang merupakan badan hukum. Dengan timbulnya Peraturan Pemerintah Nomor 13 dan 14 Tahun 1968 yang berarti Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1968 menjadi tidak berlaku lagi, maka kedudukan sebagai badan hukum bagi Pabrik Gula Tjoekir beralih kepada Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).

Dalam hal ini Pabrik Gula Tjoekir masuk dalam Perusahaan Negara Perkebunan Nomor XXII yang memiliki badan hukum dan berkedudukan di Jalan Jembatan Merah Nomor 3-5 Surabaya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1973 terhitung mulai tanggal 1 Januari 1974, PNP XXII digabung dengan PNP XXI dengan bentuk Perseroan Terbatas yaitu PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero) yang berkedudukan di Jalan Jembatan Merah Nomor 3-5

Surabaya. Pabrik Gula Tjoekir sebagai salah satu unit produksinya dan badan hukum berada pada Direksi PTP XXI-XXII (Persero).

Di tingkat pusat dengan SK Menteri Nomor 128/Kpta/Org/II/1973 perwakilan BKU PNP wilayah diubah menjadi Inspeksi PN/PT. Perkebunan BKU PNP wilayah I sampai dengan IV. Dalam hal ini Pabrik Gula Tjoekir termasuk dalam inspeksi wilayah IV yaitu PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero).

Pada tahun 1994 berdasarkan SK Menteri Keuangan Nomor 168/KMK016/1994 tanggal 2 Mei 1994, maka PTP XXI-XXII (Persero) menjadi grup PTP Jawa Tengah bersama dengan PTP XV-XVI, PTP XVII, PTP XIX, dan PTP XXVII. Kemudian Peraturan Pemerintah RI Nomor 15 Tahun 1996 Tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PTP XXI-XXII, PTP XXVII, dan PTP XIX menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN X (Persero), di mana Pabrik Gula Tjoekir Jombang menjadi salah satu unit kerjanya.

## **1. Visi dan Misi Perusahaan**

### **Visi**

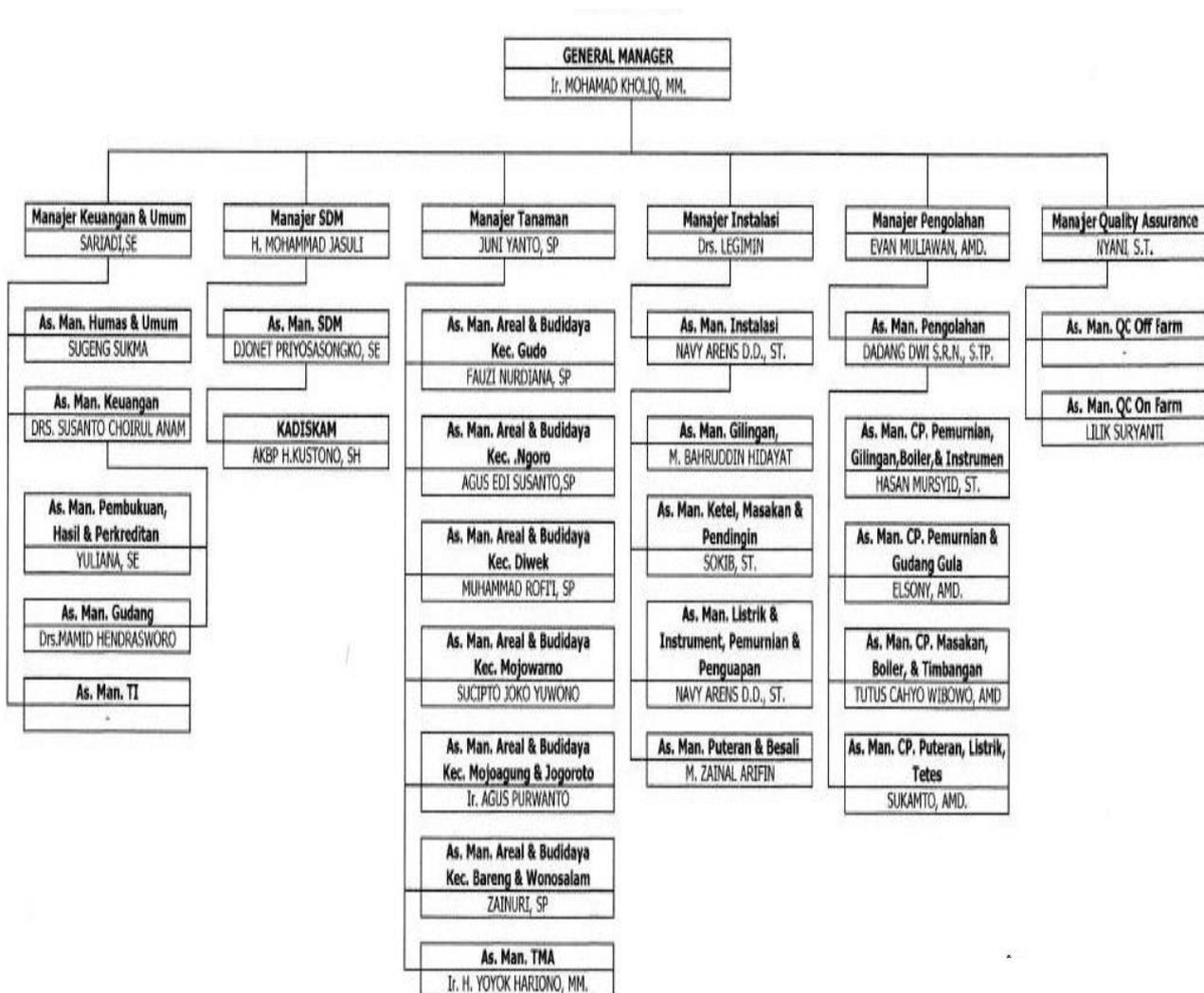
“Menjadi Perusahaan Agrobisnis berbasis Perkebunan yang terkemuka di Indonesia yang tumbuh dan berkembang bersama mitra”.

### **Misi**

- a. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk Pasar Domestik dan Internasional.

- b. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *Stakeholder*, melalui kepemimpinan, inovasi, dan kerjasama tim, serta organisasi yang efektif.
- c. Mendedikasikan pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat umum dan Perkebunan untuk hidup sehat.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pabrik Gula Tjoekir  
Sumber : PG. Tjoekir 2019

Dari gambar di atas dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab dari masing – masing jabatan yang ada pada Pabrik Gula Tjoekir Uraian tugas dan tanggung jawab tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Manager

Tugas :

- Dalam menjalankan tugasnya, manager dibantu dengan kepala dinas.
- Mengendalikan kegiatan operasional pabrik.
- Mengelola seluruh produksi yang dikirim dari kebun sesuai dengan kapasitas optimal pabrik dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standart yang telah ditetapkan (nasional maupun internasional).

Tanggung Jawab :

- Manager pabrik bertanggung jawab terhadap direksi.

#### 2. Kepala Dinas Pengolahan

Tugas :

- Dalam melaksanakan tugas kepala dinas pengolahan harus berkoordinasi dengan kepala dinas teknik dan bibantu oleh asisten.
- Mengkoordinasi semua asisten yang dibawahinya untuk mencapai target/ sasaran yang sudah ditentukan.
- Mengoptimalkan kerja mesin dan perlatan

Tanggung jawab :

- Kepala dinas pengolahan bertanggung jawab kepada manager.

### 3. Kepala Dinas Laboratorium

Tugas :

- Langkah – langkah dipimpin oleh seorang staff.

Tanggung Jawab :

- Asisten laboratorium bertanggung jawab kepada manager.

### 4. Kepala Dinas Teknik

Tugas :

- Dalam menjalankan tugas , kepala dinas teknis harus berkoordinasi dengan kepala pengolahan dibantu oleh asisten
- Mengkoordinasi seluruh asisten yang dibawahinya untuk mencapai target/ sasaran yang tepat.
- Mengoptimalkan kerja mesin/ peralatan agar proses produksi berjalan optimal.
- Membuat laporan pertanggung jawaban.

Tanggung Jawab :

- Bertanggung jawab kepada manager pabrik
- Bertanggung jawab kelancaran kerja mesin/ peralatan

#### **4.1.3. Lokasi Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Tjoekir terletak di sebelah selatan Daerah Tingkat II Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur, di Jalan Jombang Pare km 8 yang berkedudukan di Desa Cukir Kecamatan Diwek. Lokasi pabrik terletak di dua jalur lalu lintas jalan

raya yaitu dari Kota Jombang menuju Kota Pare dan jalan raya dari Desa Cukir menuju Desa Mojowarno. Letak Pabrik Gula Tjoekir ini memenuhi syarat-syarat strategis suatu perusahaan, antara lain:

- a. Transportasi yang mudah karena lokasi perusahaan di tepi jalan raya. Hal ini mempermudah pengangkutan baik untuk bahan baku maupun untuk hasil produksi.
- b. Kemudahan memperoleh bahan baku. Hal ini dikarenakan lokasi pabrik dan sekitarnya merupakan daerah pertanian dan tanaman tebu yang cukup untuk memenuhi pengadaan bahan baku tebu bagi kebutuhan produksi Pabrik Gula Tjoekir.
- c. Untuk mendapatkan sumber air di lokasi pabrik dapat dengan mudah karena lokasi pabrik dekat dengan aliran sungai dan dibantu dengan keberadaan sumur bor.
- d. Di daerah Cukir jarang terjadi gempa bumi dan angin ribut serta di daerah ini sistem *drainase* air hujan dengan kapasitas yang cukup untuk mencegah banjir.

#### **4.1.4. Luas Area dan Bangunan Pabrik Gula Tjoekir**

Areal Pabrik Gula Tjoekir terdiri dari areal *emplasemen* dan bangunan yang merupakan aset yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Luas areal dan kelas tanah Pabrik Gula Tjoekir untuk areal *emplasemen* adalah 160.389 m<sup>2</sup> dengan kelas tanah A 27, areal lainnya yaitu tanah yang tidak ditanami dan tidak produktif dengan

luas 10.917 m<sup>2</sup> dengan kelas tanah A 36. Luas areal dan kelas tanah Pabrik Gula Tjoekir untuk areal bangunan terdiri dari:

Tabel 4.1

## Luas Areal dan Bangunan Pabrik Gula Tjoekir

<b>Areal Bangunan</b>	<b>Luas (m<sup>2</sup>)</b>	<b>Kelas</b>
Pabrik	12.632	A 05
Perkantoran	1.344	A 05
Gudang	11.360	A 07
Perumahan	10.038	A 07
Sarana Olahraga	558	A 07
Bangunan Sosial	508	A 05
Lain-lain	15.197	A 11

*Sumber:* Data Pabrik Gula Tjoekir

#### 4.1.5. Komoditas yang Dihasilkan

Produksi/komoditas utama yang dihasilkan oleh Pabrik Gula Tjoekir adalah gula kristal putih. Di samping itu, terdapat pula hasil produksi lainnya dari Pabrik Gula Tjoekir antara lain:

##### a. Tetes

Tetes merupakan hasil tebu yang gagal produksi yang tidak dapat diolah lagi untuk menjadi gula jadi. Tetes merupakan limbah tetapi masih memiliki nilai jual, sehingga penjualan tetes dapat dikatakan sebagai pendapatan sampingan bagi pabrik. Tetes memiliki beberapa manfaat antara lain dapat digunakan sebagai bahan baku spirtus, alkohol, bumbu masak (*vetsin*), serta bahan baku pupuk.

b. Ampas

Ampas merupakan limbah dari tebu yang berbentuk serbuk. Ampas dapat digunakan untuk pembakaran ketel uap, sehingga dapat digunakan sebagai energi alternatif pengganti batu bara.

c. Blotong

Blotong merupakan abu dari hasil pembakaran ampas yang digunakan sebagai bahan bakar ketel uap. Blotong masih memiliki manfaat yakni sebagai bahan baku pupuk tanaman.

#### 4.1.6. Sistem Kerja

Sesuai dengan peraturan dari Dinas Tenaga Kerja, jam kerja dalam satu minggu adalah 40 jam, sedangkan selebihnya dianggap sebagai jam lembur. Jam kerja Pabrik Gula Tjoekir meliputi:

a. Hari kerja resmi dalam seminggu 6 hari kerja dengan 7 jam per hari.

Dalam masa giling, khusus pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus menerus diatur secara beregu dibagi menjadi 3 *shift* yang pengaturannya sebagai berikut:

1) *Shift* pagi (Jam 06.00-14.00 WIB)

7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu, selebihnya dihitung sebagai jam lembur.

2) *Shift* siang (Jam 14.00-22.00 WIB)

6,5 jam sehari atau 37,5 jam dalam seminggu, selebihnya dihitung sebagai jam lembur.

3) *Shift* malam (Jam 22.00-06.00 WIB)

6 jam sehari atau 35 jam dalam seminggu, selebihnya dihitung sebagai jam lembur.

b. Jam kerja kantor secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Senin s/d Kamis : 06.30-14.30 (11.30-12.00 istirahat)
- 2) Jum'at : 06.30-11.00 (tanpa istirahat)
- 3) Sabtu : 06.30-11.30 (tanpa istirahat)

#### **4.1.7. Proses Produksi**

Dalam proses produksi di Pabrik Gula Tjoekir yang memproduksi gula dan tetes dengan bahan baku tebu melalui beberapa proses pengolahan yang melewati beberapa stasiun antara lain stasiun emplasmen, stasiun gilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran, dan stasiun penyelesaian.

a. Stasiun Emplasmen

Bahan baku tebu sebelum digiling terlebih dahulu ditampung di emplasmen (tempat penampungan tebu). Tujuannya agar diketahui pemilik mengenai berat tebunya. Cara pengangkutan dan pengaturan dari kebun diangkut dengan truk atau lori. Untuk yang diangkut dengan truk, setelah sampai di emplasmen dibongkar dan dipindahkan ke lori kemudian dibawa ke timbangan untuk ditimbang dan selanjutnya ditempatkan di rel lori tempat penampungan yang siap untuk digiling. Di Pabrik Gula Tjoekir terdapat 2 jenis emplasmen, yaitu:

1) Emplasmen luar

Yaitu tempat untuk memeriksa kualitas tebu dan pemberian surat pengangkutan kepada pemilik tebu.

2) Emplasmen dalam

Yaitu tempat penampungan tebu sebelum digiling. Adapun sistem yang digunakan dalam penyimpanan adalah sistem *FIFO* (*First In First On*) di mana bahan baku yang pertama masuk itulah yang pertama digunakan. Untuk mencegah terjadinya *invers* (kerusakan) maka waktu tinggal dibatasi maksimal 24 jam.

b. Stasiun Gilingan

Di dalam stasiun gilingan, tebu digiling tujuannya adalah untuk memisahkan antara nira dengan ampas tebu agar diperoleh nira sebanyak-banyaknya. Pemerahan batang tebu dilakukan di antara rol-rol gilingan (terdiri dari 3 rol) yang berputar secara bersama-sama, sehingga batang tebu mengalami penekanan kemudian akan bergerak ke rol berikutnya sampai lima gilingan dengan ditambah air ambibisi, sehingga pekerjaan pemerahan dapat berjalan terus-menerus agar mendapatkan hasil pemerahan yang tinggi. Hasil kerja dari stasiun gilingan adalah nira mentah dan ampas tebu.

c. Stasiun Pemurnian

Setelah melewati proses di stasiun gilingan, maka proses selanjutnya adalah di stasiun pemurnian. Tujuannya adalah untuk menyisahkan sebanyak mungkin komponen bukan gula yang ikut terlarut dalam ampas tebu.

d. Stasiun Penguapan

Pada stasiun penguapan tujuannya adalah untuk membuat nira encer menjadi pekat. Dengan jalan menguapkan air yang terdapat dalam nira encer, sebab hasil kerja proses pemurnian tersebut masih membawa cukup banyak penyusun bahan gula termasuk air, di mana air yang terkandung di dalam nira encer ini sekitar 80-85%. Untuk dapat mengambil gula murni dalam bentuk kristal, maka air harus dihilangkan dengan jalan diuapkan sampai kadar air yang terkandung dalam nira sekitar 32-40%. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pengaturan pada proses masakan atau kristalisasi nanti

e. Stasiun Masakan

Proses kerja yang terjadi pada stasiun masakan adalah proses kristalisasi yang bertujuan mengubah gula dalam bentuk larutan menjadi kristal yang ukurannya tertentu. Untuk mengubahnya dengan cara menaikkan kadar untuk menguapkan airnya dari bawah jenuh. Penguapan ini dilakukan dalam tekanan hampa. Dengan demikian, kerusakan gula oleh pengaruh suhu tinggi dapat dihindari

agar didapatkan kristal dengan mutu yang baik (warna dan ukuran kristal).

f. Stasiun Puteran

Stasiun ini bertujuan untuk memisahkan kristal dari larutan induknya. Hasil dari proses kristalisasi adalah suatu masa campuran yang terdiri dari larutan dan kristal gula.

g. Stasiun Penyelesaian

Di dalam stasiun penyelesaian, terdapat alat pengering gula serendah mungkin. Kristal SHS yang keluar dari proses pemutaran masih relatif basah. Untuk itu perlu dihilangkan kadar airnya. Untuk produksi SHS telah ditentukan bahwa kadar air tidak boleh melebihi 0,1% karena akan terjadi penggumpalan kristal yang berakibat munculnya jasad renik yang menimbulkan kerusakan pada gula, sehingga gula tidak akan tahan lama saat disimpan dalam gudang penyimpanan.

## **4.2. Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Karakteristik Responden**

1. Gambaran responden menurut jenis kelamin

Gambaran responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Distribusi Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	-	-
2	Laki-laki	84	100
Jumlah		84	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa jumlah responden semuanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 84 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi semuanya berjenis kelamin lebih banyak membutuhkan untuk aktifitas fisik dalam produksi gula..

## 2. Gambaran responden menurut Pendidikan

Gambaran responden menurut Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Distribusi responden menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	84	100
3	D3/S1	-	-
Jumlah		84	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden lulusan SMA sebanyak 84 orang (100%), Lulusan SMA/ sederajata merupakan syarat utama dalam penerimaan pada PG. Tjoekir.

### 3. Gambaran responden menurut masa kerja

Berdasarkan angket yang dikumpulkan dari 84 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4  
Distribusi responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	17	20,2
2	1 – 3 tahun	33	39,3
	>3 Tahun	34	40,5
	Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 84 responden, terlihat bahwa karyawan paling banyak memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 34 responden atau 40,5% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukan pekerjaan.

#### 4.2.2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 84 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel.

## 1. Variabel Lingkungan Kerja Non fisik (X1)

Tabel 4.5

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel lingkungan Kerja Non fisik (X1)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Lingkungan Kerja Non fisik (X1)	X1.1	0	15	65	4	0	2.87
	X1.2	2	21	51	10	0	2.82
	X1.3	0	12	69	3	0	2.89
	Total Rata-rata						2.86

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan rata – rata skor jawaban variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,86, hal ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik menurut tanggapan responden cukup, terlihat dari hubungan karyawan dengan atasan terjalin cukup harmonis, Hubungan dengan sesama rekan kerja seunit terjalin cukup harmonis dan hubungan dengan rekan kerja yang berbeda unit terjalin dengan cukup harmonis

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan Budaya Organisasi

Tabel 4.6

Hasil Tanggapan Responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0	14	67	3	0	2.87
	X2.2	0	11	70	3	0	2.9
	X2.3	0	14	66	4	0	2.88
	X2.4	8	27	47	2	0	2.51
	X2.5	1	17	56	10	0	2.89
	X2.6	3	29	50	2	2	2.61
	X2.7	0	10	69	5	0	2.94
	X2.8	0	20	60	4	0	2.81
	X2.9	7	25	50	2	0	2.56

	X2.10	1	1	18	59	0	2.83
	X2.11	1	17	56	10	0	2.89
	X2.12	3	29	50	2	0	2.61
	X2.13	0	10	69	5	0	2.94
	X2.14	0	20	60	4	0	2.81
	X2.15	8	27	47	2	0	2.51
	X2.2						2.77

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan rata-rata jawaban budaya organisasi sebesar 2,77 termasuk kriteria cukup, hal ini menunjukkan budaya organisasi di PG Tjoekir termasuk kesadaran diri cukup, Keagresifan karyawan dalam bekerja masih cukup, Kepribadian karyawan untuk saling menghormati, menghargai karyawan lain termasuk cukup baik, Performa dalam bekerja juga dirasa cukup rendah selain itu Orientasi tim dalam bekerja dirasa masih rendah.

### 3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan Kinerja karyawan

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0	38	36	10	0	2.89
	Y.2	0	24	50	10	0	2.86
	Y.3	0	24	48	12	0	2.94
	Y.4	0	30	48	6	0	2.95
	Y.5	0	32	48	4	0	2.56
	Y.6	0	2	42	38	2	2.88
	Total Rata-rata						

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan kinerja karyawan memiliki rata-rata skor sebesar 2,85 termasuk kriteria cukup, hal ini dilihat dari tanggapan responden mengenai kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target produksi, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

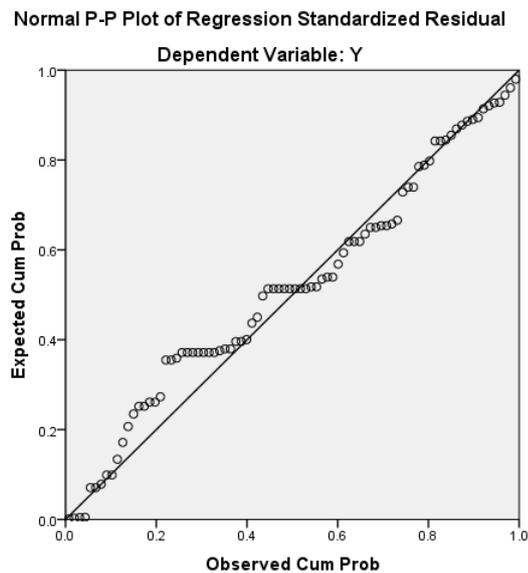
#### **4.2.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik merupakan terjemahan dari *classical linear regression model* (CLRM) yang merupakan asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear dengan *ordinary least square* (OLS). Berikut ini hasil uji asumsi klasik:

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Berikut ini gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* :



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Lampiran SPSS, 2019

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

## 2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Lingkungan KERja Non Fisik (X <sub>1</sub> )	0.720	1.390
2	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.720	1.390

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

Tabel 4.9  
Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y

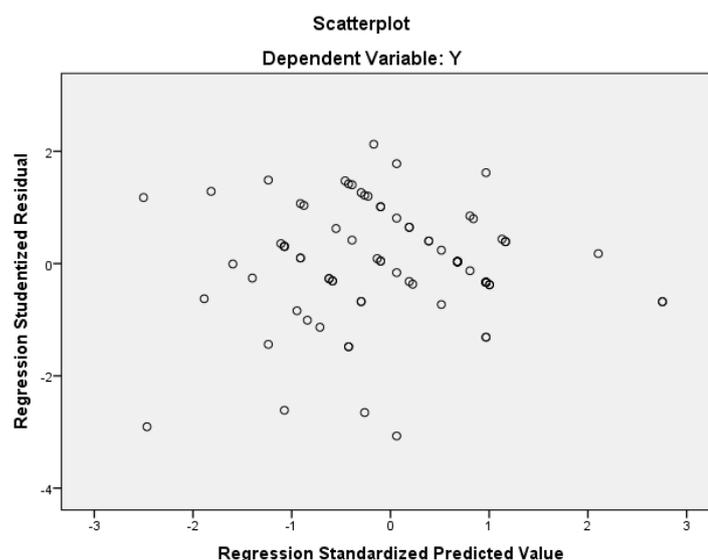
No		du	4-du	dw	Keputusan
1	Nilai	1,69	2,31	1,873	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2019

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak  $n = 84$ ,  $k$  (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai  $dU = 1,69$ . (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai  $dU$  dan kurang dari nilai  $4-dU$ ,  $du < dw < 4-du$  ( $1,69 < 1,873 < 2,31$ ) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu  $y$  maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* :



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas  
Sumber: Lampiran output SPSS, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

#### 4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja Non Fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan membuat persamaan regresinya. Analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.062	1.100		4.600	.000		
1 X1	.377	.132	.232	2.853	.005	.720	1.390
X2	.211	.027	.636	7.827	.000	.720	1.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan:

$$\hat{Y} = 2,507 + 0,542X_1 + 0,601X_2 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan adalah persamaan regresi menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja

non fisik dan budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11  
Hasil Pengujian hipotesis dengan uji t

Variabel	Nilai t	Signifikansi
Lingkungan kerja non fisik (X <sub>1</sub> )	2.853	0.005
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	7.827	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat dijelaskan hal-hal berikut :

##### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Variabel Lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t hitung sebesar 2,853 dengan signifikansi sebesar  $0,005 < \alpha = 0,05$ , Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG Tjoekir Jombang. Hipotesis Pertama diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 7,827 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG Tjoekir Jombang. Hipotesis kedua diterima.

### 4.2.6. Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.12**

#### **Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.605	1.042	1.873

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien diterminasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini sebesar 0,615 artinya kinerja karyawan melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan budaya orgnaisasi sebesar 61,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu  $100\% - 61,5\% = 38,9\%$ , misalnya kepuasan kerja

## 4.3.Pembahasan

### 1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang cukup rendah dapat menurunkan kinerja karywan PG.

Tjoekir Jombang. Artinya apabila semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka kinerja karyawan PG. Tjoekir Jombang akan mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik selama ini cukup, terlihat dari hubungan karyawan dengan atasan terjalin cukup, Hubungan dengan sesama rekan kerja seunit terjalin cukup harmonis dan hubungan dengan rekan kerja yang berbeda unit terjalin cukup harmonis sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target produksi, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil Penelitian mendukung penelitian Putra (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

## 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang cukup rendah dapat menurunkan kinerja karyawan PG. Tjoekir Jombang. Artinya apabila semakin rendah budaya organisasi maka kinerja karyawan PG. Tjoekir Jombang akan mengalami penurunan. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden mengenai budaya organisasi selama ini masih cukup, keagresifan karyawan masih cukup, kepribadian

karyawan untuk saling menghormati, menghargai termasuk cukup, Performa dalam bekerja juga cukup rendah selain itu Orientasi tim kurang tejalin dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target produksi, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Hubungan antara komunikasi, budaya perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, menurut Sudarmanto (2009), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Baiquni (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pada PT. Warta Media.