

“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PLAJU PALEMBANG”

Putri Septia Margareta¹, Hamid Halin², Try Wulandari³

Putriseptia1510@gmail.com¹, Hamidhalin@uigm.ac.id², wulan@uigm.ac.id³

Universitas Indo Global Mandiri

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Sampel penelitian ini berjumlah 75. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (1,653) < ttabel (1,993) dan angka signifikansi 0,0103 > 0,05 dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (5,974) > ttabel (1,993) dan angka signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 75%. Sedangkan sisanya 25% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the work culture and non-physical work environment on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. The sample of this research 75. Primary data was collected using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the partial hypothesis (t test) it shows that work culture has no significant effect on employee performance, where the value of tcount (1.653) < ttable (1.993) and the significance number is 0.0103 > 0.05 and the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, where the value of tcount (5.974) > ttable (1.993) and the significance number is 0.000 < 0.05. Based on the results of the simultaneous hypothesis test (F test), it shows that work culture and non-physical work environment simultaneously have positive and significant effect on the performance of PT Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang employees. Employee performance can be explained by work culture and non-physical work environment by 75%. Meanwhile, the remaining 25% is explained by other variables not examined in this study.

Keyword: Employee Performance, Non-Physical Work Environment, Work Culture.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Sembiring dan Winarto, 2020). Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Wangi dkk (2020) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap

perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi (Pratama et al.,

2022). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Menurut Marhawati, (2022). Kinerja ini juga merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Menurut Eka Wijaya & Fauji (2021) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan pada periode tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja. (Adha et.al, 2019). Menurut Schermerhorn dalam (Putranti dan Setyobudi, 2018) budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang

dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Moron et al.,

2023). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Penelitian Rizqina et.al (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kuatnya budaya kerja maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Penelitian Fajar (2018) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi budaya kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian Adha et.al (2019)

menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan budaya kerja maka perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian oleh Sembiring dan Winarto (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan memba

ntu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Hidayat (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya kerja tidak akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Selain budaya kerja factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Kasmir 2019). Lingkungan kerja merupakan keadaan yang sangat dekat dengan karyawan, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana karyawan itu bekerja, dan bagaimana kondisi tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Prabaningtyas dan Djastuti, 2019). Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional setiap individu manusia pastilah berbeda-beda, untuk bisa membuat semua perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran perusahaan sangatlah penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja non fisik yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis di dalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan (Sanjaya, 2020) . Jika

seorang karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan jangka waktu yang lama pada perusahaan, hal tersebut akan menambah pengalaman serta kualitas kerja oleh seorang karyawan, yang mampu menunjang karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik serta menjadi aset berharga perusahaan dalam jangka panjang, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap sebuah perusahaan. Jika lingkungan kerja terasa nyaman, maka akan menimbulkan sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Perizade, dan Putri (2022) menyimpulkan menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Non Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiyowati, Hanafi, dan Cahyadi (2020) dan Supriadi dan Anitra (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena dalam penelitian ini terkait Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Plaju Palembang yang dapat dilihat langsung oleh peneliti pada Budaya Kerja seperti sikap dan perilaku masih perlu diperbaiki. Budaya kerja adalah salah satu yang membuat kinerja di PT Kereta Api (Persero) Dtive III Plaju Palembang tidak maksimal dikarenakan, kurangnya minat karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, kurangnya dedikasi terhadap

pekerjaan, dan masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu keazalompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Plaju Palembang. Permasalahan penting yang sedang dihadapi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang adalah bagaimana pemimpin perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada lingkungan kerja non fisik dimana lingkungan kerja yang perlu diperhatikan untuk hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dimana kurangnya tingkat kinerja karyawan, kurangnya rasa kebersamaan di antara para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan. Sedangkan kinerja pegawai sebagai pencapaian atau prestasi dengan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, dan kerja sama yang diberikan oleh pegawai.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PLAJU PALEMBANG".

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, data yang digunakan diambil dari responden dengan mengisi kuesioner. Ruang lingkup dalam penelitian ini terfokus pada Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Lalu penelitian ini juga menggunakan kuesioner yang beradptasi dari beberapa penelitian sebelumnya.

1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 sampai bulan Januari 2024 selama 5 (lima) bulan. Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

3. Batasan Penelitian

Batasan penelitian adalah sejumlah pedoman atau parameter yang menggambarkan ruang lingkup dan keterbatasan penelitian. Agar penelitian ini lebih berfokus maka adanya batasan penelitian, yaitu dengan subjek yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data numerik yang memberikan penafsiran dalam bentuk angka- angka, selanjutnya akan angka tersebut akan dianalisis

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer.

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang mengirimkan data langsung ke pengumpul data. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber atau

lokasi asli dimana penelitian dilakukan melalui wawancara atau kuesioner dilapangan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan cara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metoda pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner secara online. Dengan kuesioner online pengumpulan informasi dalam jumlah besar akan relatif murah, cepat dan efisien. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi dan kebiasaan populasi berdasarkan responden. Jika pertanyaan yang digunakan diberikan dan diisi oleh responden, maka kuesioner yang dikeluarkan harus diuji terlebih dahulu untuk melihat apakah dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divrel III Plaju Palembang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan cara membuat atau menyusun daftar pertanyaan secara rinci dan lengkap. Kuesioner diserahkan kepada responden untuk dijawab secara bebas tanpa ada pengaruh dari peneliti. Menurut Sugiyono (2019) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan 1 sampai 5, dengan pemetaan sebagai berikut: Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S) Skala 3 = Netral (N)

Skala 2 = Kurang Setuju (KS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data yang bertujuan untuk meperoleh data sekunder dengan mengunjungi perpustakaan untuk mencariliteratur yang berhubungan dengan penulisan penelitian, dan untuk mendapatkan informasi yang relevan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan suatu daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja dikantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang yang berjumlah 75 orang sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non- Probability sampling dengan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Jadi sampel yang diambil berjumlah 75 karyawan yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

E. Teknik Analisis

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer

menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Science). Dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat.

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat kehandalan) dan validity (tingkat kesahan) yang tinggi. Penguji dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Dalam melakukan penguraian validitas, digunakan alat bantu program statistik. Apabila alat ukur tersebut mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,5) maka instrumen atau item- item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,5) maka instrumen atau item- item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid)

B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji reabilitas adalah gejala yang sama. Instrument dinyatakan reliabel bila Cronbach Alpha 0,60.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibantu dengan Software Package of Social Science (SPSS) for windows. Penelitian ini dalam menguji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. sebelumnya diperlukan asumsi klasik yaitu uji normalitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2020) menjelaskan uji normalitas yaitu menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Uji normalitas dilakukan dengan uji komogorov-smirnov, yaitu: Bila uji komogorov-smirnov menunjukkan $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan bila uji komogorov-smirnov menunjukkan $< 0,05$ maka data dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Dewianawati et al.,2022).

D. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam Nanincova, (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing- masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi hete- roskedastisitas (Ghozali dalam Nanincova, 2019).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api

Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

2. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan karyawan (Y).

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

3. Uji F

Uji Model Fit atau disingkat Uji F merupakan analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Menurut Sugiono (2022)

koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan terikat semakin kuat dan bersifat negative dan juga sebaliknya.

Gambar 3.1

Interprestasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022)

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut merupakan definisi dari operasional dan variabel operasional.

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Budaya Kerja (X ₁) (Patel, 2019)	Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi	1. Sikap terhadap pekerjaan. 2. Perilaku pada waktu kerja.	Skala Ordinal
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) (Kusandhitasari, Kusuma, Wiyono, 2020)	Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja	1. Hubungan rekan kerja setingkat. 2. Hubungan atasan dengan karyawan. 3. kerja sama antar karyawan	Skala Ordinal
3	Kinerja Karyawan (Y) (Nur Safitri & Kasmari, 2022)	Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab	Skala Ordinal

HASIL DAN PEMBAHAAN

A. Hasil

Pada bab ini akan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, heteroskedastisitas, multikoleniaritas, analisis regresi linier berganda, uji secara simultan (uji F), uji secara parsial (uji T), dan koefisien determinasi (R²).

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data hasil kuesioner yang telah penulis sebar pada seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang sebanyak 75 orang responden sebagai sampel. untuk memudahkan penulis dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang ada, penulis menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi statistik SPSS 25 for windows.

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Metode pengumpulan data melalui pengisian kuesioner oleh responden diperoleh antara lain jenis kelamin, umur dan pendidikan.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat menjadi pembeda bagi seorang karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang, karena pada umumnya jenis kelamin

merupakan sifat jasmani yang dimiliki oleh seseorang dan suatu analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	33 orang	44%
2	Perempuan	42 orang	56%
Total		75 orang	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sekitar 44%, sedangkan jumlah responden Perempuan sebanyak 42 orang atau sekitar 56%.

3. Responden Berdasarkan Umur

Perbedaan umur dapat menjadi pembeda bagi seorang karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang, karena pada umumnya seseorang memilih tempat bekerja sesuai dengan umurnya, maka umur responden memungkinkan untuk memiliki perbedaan. Jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan umur

No.	Um	Jumlah	Persentase
1.	20 –	28 orang	37,3
2.	31 –	27 orang	36
3.	41 –	14 orang	18,7
4.	51 –	6	8
Total		75 orang	100

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.2 mengenai umur responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berumur sebanyak 20-30 tahun yaitu dengan jumlah sebanyak 28 orang atau sekitar 37,3%.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan posisi terakhir di sajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	18 orang	24%
2.	Diploma	23 orang	30,7%
3.	SI	34 orang	45,3%
Total		75 orang	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.3 mengenai Pendidikan responden menunjukkan bahwa respon yang berpendidikan SI lebih dominan yaitu sebanyak 34 orang atau sekitar 45,3%.

B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data merupakan suatu proses mengolah data dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan.

Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik, yang dalam pengolahan datanya akan dibantu dengan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS 25 for windows. Adapun tahapan- tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan secara tepat. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 75 - 2 = 73$, didapat r tabel dan r positif, maka pernyataan atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Budaya Kerja (X_1)			
	Pernyataan 1	0,720	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,820	0,227	Valid
	Pernyataan 3	0,838	0,227	Valid
	Pernyataan 4	0,769	0,227	Valid
	Pernyataan 5	0,880	0,227	Valid
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)			
	Pernyataan 1	0,884	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,803	0,227	Valid
	Pernyataan 3	0,893	0,227	Valid
	Pernyataan 4	0,853	0,227	Valid
	Pernyataan 5	0,734	0,227	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)			
	Pernyataan 1	0,771	0,227	Valid Valid
	Pernyataan 2	0,817	0,227	Valid Valid
	Pernyataan 3	0,862	0,227	Valid Valid
	Pernyataan 4	0,752	0,227	
	Pernyataan 5	0,809	0,227	
	Pernyataan 6	0,802	0,227	

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui perbandingan antara nilai rhitung dan rtabel dari masing – masing pernyataan. rtabel dicari signifikan 0,05 dengan uji 2 arah dan

jumlah data (N) = 73, maka didapat rtabel sebesar 0,227 (lihat pada lampiran tabel r), dapat disimpulkan bahwa masing – masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini valid, karena pernyataan dikatakan valid nilai r hitung nya lebih besar dari rtabel yaitu 0,227. Validitas dalam penenilitan menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang di ukur. Ghazali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berarti semua indikator daalam kuesioner dapat di gunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukut dan dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien Cronbach`s Alfa > 0,60 (priyanto, 2010:98). Hasil uji reliabilitas pada penellitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach`s Alfa	Keterangan
1.	Budaya Kerja (X ₁)	0,899	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,905	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai > 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur, karena nilai Cronbach`s Alfa > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reabilitas yang baik. Dengan melihat Cronbach`s Alfa dari blok indikator yang mengukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsisten, dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi panel variabel-variabelnya berdistribusi normal atau tidak pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnove (Uji KS) dengan kriteria jika angka sig. uji K-S > 0,05 maka data residual dikatakan terdistribusi normal, jika angka sig. uji K-S = 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

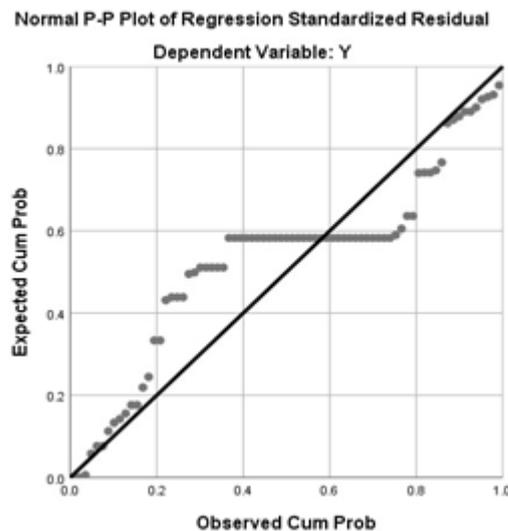
Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnove

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54223935
Most Extreme Differences	Absolute	.228
	Positive	.169
	Negative	-.228
Test Statistic		.228
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.000 ^d

	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.060
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas Teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linier dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

5. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) <

10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikoleniaritas (Dewianawati et al.,2022).

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant) Budaya		
	Kerja(X1)	.248	.4.032
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.248	.4.032

Sumber: Data diolah (2023)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai VIF pada budaya kerja sebesar 4,032 dan pada lingkungan kerja non fisik sebesar 4,032, artinya kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF yang dibawah 10. Dengan demikian data tersebut tidak terjadi multikoleniaritas. Lalu nilai tolerance pada budaya kerja 0,248 dan pada lingkungan kerja non fisik 0,248,

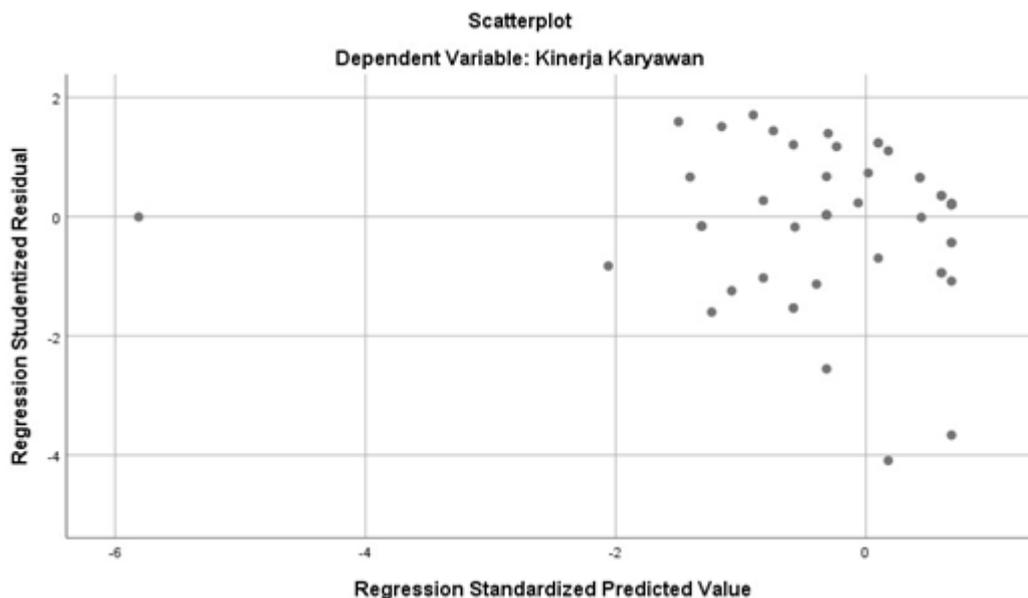
itu artinya kedua variabel menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1. Dengan demikian data tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independent sehingga dapat dilanjutkan lenih lanjut

6. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji scatter plot pada perangkat lunak SPSS. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada scatter plot menyebar secara acak atau tidak membentuk pola.

Dari hasil pengujian pada grafik scatter plot didapat bahwa sebaran titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for windows selengkapnya dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	2.516	1.870		1.346	.183

1	(Constant)	.218	.0132	.193	1.653	.103
	Budaya Kerja(X1)					
	Lingkungan Kerja	.687	.115	.697	5.974	.000
	Non Fisik (X2)					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2.516 + 0.218X_1 + 0.687X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1b2 : Koefisien regresi

X1 : Budaya Kerja

X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

e : error

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,516 dapat diartikan apabila variabel budaya kerja (X1) da lingkungan kerja non fisik (X2) dianggap nol, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan sebesar 2,516.
2. Nilai koefisien beta pada variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,218 artinya setiap peningkatan satu satuan pada budaya kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,218 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya kerja (X1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,218 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,687 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,687 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,687 satuan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Seraca Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial bebas

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.516	1.870		1.346	.183
Budaya Kerja(X1)	.218	.0132	.193	1.653	.103
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.687	.115	.697	5.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,993

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,993

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel Budaya Kerja

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 1,653 dengan nilai signifikan sebesar 0,103. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k$) atau ($75 - 2 = 73$), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,993 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t_{hitung} ($1,653 < t_{tabel}$ (1,993) dan nilai signifikan $0,103 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya menyatakan bahwa budaya kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 5,974 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k$) atau ($75 - 2 = 73$), didapatkan nilai sebesar 1,993 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t_{hitung} ($5,974 > t_{tabel}$ (1,993) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang artinya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Secara Simultan)

Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	547.378	2	273.689	111.958	.000 ^b
Residual	176.009	72	2.445		
Total	723.387	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini nilai F_{hitung} sebesar 111,958 $> F_{tabel}$ sebesar 3,12 sehingga H_3 diterima H_0 ditolak dan artinya secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

D. Hasil Uji Koefisien Determinasi Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.750	1.564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

E. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Analisis selanjutnya adalah analisis koefisien korelasi, analisis ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan menghitung nilai korelasi.

Hasil uji korelasi pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien sebesar 0,870 atau 87,0% pada taraf signifikan 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat (interpretasi korelasi dapat dilihat pada tabel 3.1). Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat hubungan pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

F. Hasil Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan Adjusted R Square sebagai berikut:

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji Adjusted R Square pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar

0,750. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% (100% - 75%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 1,653 dengan nilai signifikan sebesar 0,002, nilai thitung (1,653) < ttabel (1,993) dan nilai signifikan 0,103 > 0,05 artinya hipotesis nol diterima dan hipotesis nol alternatif yang artinya menyatakan bahwa Pengetahuan Budaya Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang mendukung dari beberapa penelitian sebelumnya. H Hafulyon (2021), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Artina et al., (2014) yang mendapatkan hasil budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, temuan penelitian ini tidak sesuai hasil penelitian LM Maron et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh thitung sebesar 5,974 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 Nilai thitung (5,974) > ttabel (1,993) dan nilai signifikan 0,000 > 0,05, artinya hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (Y) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung dari beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Abiyah Hanan Ramadhani et al., (2022), mendapatkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Orp Siswiladyanto (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga didukung oleh Doni Marlius et., al yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Wico J Taringan et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 111,958 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $75 - 2 - 1 = 72$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,12 Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel ($111,958 > 3,12$), dan signifikan $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak dan artinya secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan sejumlah penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik diketahui mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang sebagai berikut:

1. Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil diperoleh thitung (1,653) < ttabel (1,993) dan nilai signifikan 0,103 > 0,05, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak yang artinya menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil diperoleh thitung (5,974) > ttabel (1,993) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Plaju Palembang.

3. Hasil pada analisis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar 2,516 dengan koefisien untuk variabel budaya kerja 0,218 dan untuk lingkungan kerja non fisik sebesar 0,687
4. Hasil penelitian pada uji koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil sebesar 75%, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja
10/Downloads/747-Article Text-1987-1-10-20230920.pdf
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Wimdu Karsa Bakauheni Lampung Sselatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Ela Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*,
- Mukhamad Wahyudin, Prihartini Budi Astuti(2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. 2(3), 314–322.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., & Rangga, P. (2023). Simpan Pinjam Ikamala
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Patel. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap
- Prasetyono, W. (2018). Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non-Fisik serta Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi (Studi Pada Karyawan Radio Persada Kabupaten Blitar). *Jurnal Revitalisasi*, 07(1), 58–64.
- Pratama, A., Tukan, A., Suryani, N. N., & Mustika, N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products. *Jurnal Emas*, 3, 88–98.
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Sanjaya, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda Borneo. *Student Research*, Vol 1 No 3(3),

- 1999–2008.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 28–36.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan : 9, 273–281.
- Siti Kusandhitasari Jayaningrum Kusuma Chandra Kirana Gendro (2020). Analisis Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. 5(2), 16–26.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(2), 1320–1331.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>
- 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Tasikmalaya. 9–25.
- Pegawai Pada Dinas Sosial. Vol.5, No.(3), 1–10. file:///C:/Users/WIN