

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. Wadja Karya Dunia

1. Sejarah Perusahaan

PT. Wadja Karya Dunia, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang material bangunan dari baja. Pada mulanya PT. Wadja Karya Dunia ini didirikan dan diprakarsai oleh Bapak Abu Naim pada tahun 2005, yang juga merangkap sebagai pimpinan perusahaan.

PT. Wadja Karya Duni merupakan perusahaan yang membuat material bangunan dengan bahan baku baja, produk yang di hasilkan adalah pintu, genteng dan perkakas bangunan yang terbuat dari baja ringan. Lewat suatu pameran tentang produk UMKM yang di ikuti oleh beliau di suatu tempat dan kebetulan, banyak pengunjung yang suka dan melakukan pemesanan kepada beliau maka sejak saat itulah PT. Wadja Karya Dunia semakin maju dalam hal penjualan material bangunan dari baja dan sejenisnya, maka untuk memperluas usahanya PT. Wadja Karya Dunia selanjutnya pada saat ini karena perusahaan memerlukan tempat yang lebih luas dan memadai maka berdasarkan pertimbangan ekonomis pula, maka PT. Wadja Karya Dunia yang dipimpin oleh Bapak Abu Naim pada saat ini dan juga sebagai perintis dari berdirinya PT. Wadja Karya Dunia dan untuk memperluas ia membangun tempat sebagai lokasi kantor pusat distributor penjualan perangkat komputer di JL. Gembong – Pati Km 4.

2. Visi dan Misi

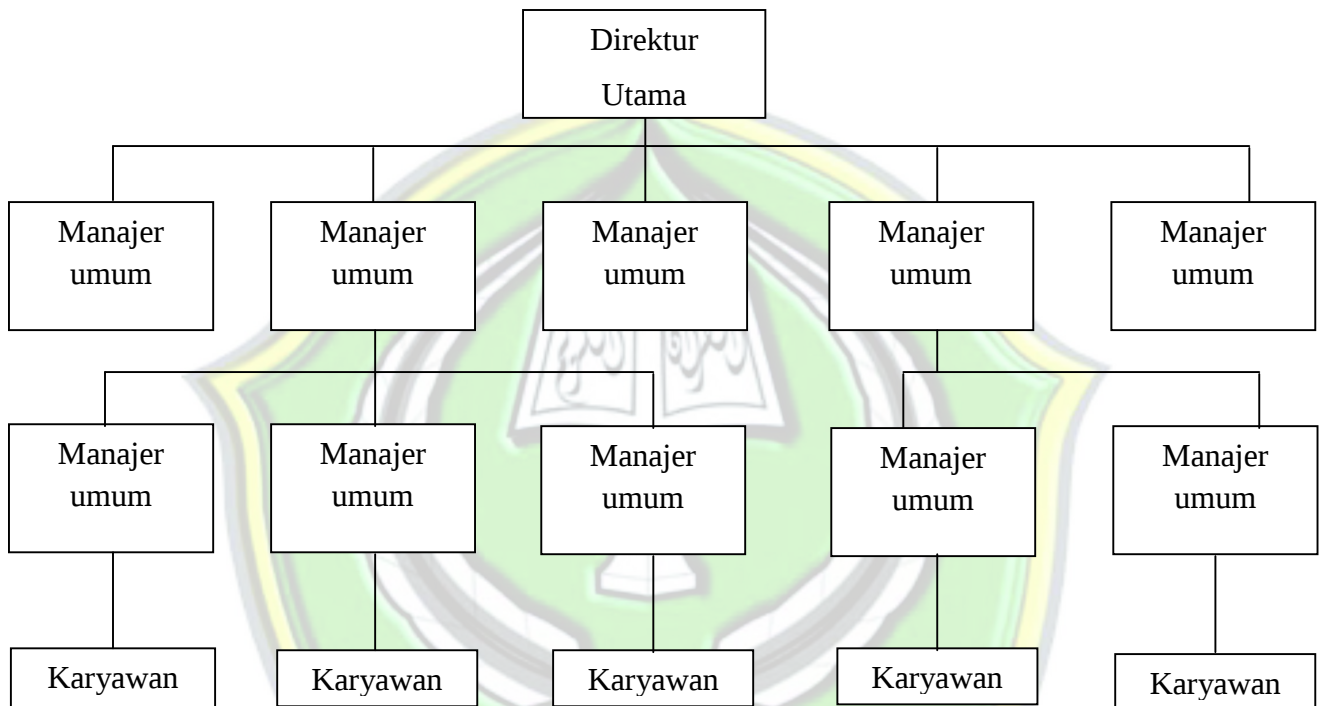
Adapun visi dan misi PT. Wadja Karya Dunia adalah sebagai berikut:

a. Visi

Leading and trusted global manufacturing company in steel building technology and materials

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

a. Struktur Organisasi



b. Uraian Tugas

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- Membuat perencanaan secara umum dalam organisasi
- Merumuskan kebijakan umum perusahaan
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan umum yang telah dibuat.
- Memimpin dan mengawasi operasi perusahaan
- Sebagai pengambil keputusan terakhir dengan memperhatikan
- pertimbangan-pertimbangan yang diberikan oleh bawahan

2. Manajer Umum

- Mengelola aktivitas usaha masing-masing cabang
- Meningkatkan kinerja dan kegiatan usaha masing-masing cabang
- Memberikan laporan kepada Direktur Utama

3. Manajer Pemasaran

- Bertanggung jawab penuh terhadap proses pendistribusian hasil produksi terhadap calon pembeli
- Mengadakan penelitian dan sekaligus mencari daerah pemasaran
- baru untuk memperluas pangsa pasar perusahaan
- Menyusun rencana penjualan dan menetapkan target penjualan
- Merumuskan rencana kebijakan dan prosedur di bidang pemasaran Mengkoordinasi, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran sesuai dengan rencana kebijakan dan prosedur perusahaan

4. Manajer Produksi

- Menyusun rencana produksi dan kegiatannya
- Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi
- Mengkoordinir dan mengarahkan semua kegiatan produksi

5. Manajer Keuangan

- Mengatur semua penyajian laporan keuangan yang ada dilingkup perusahaan
- Melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan dana yang telah ditetapkan
- Memonitor dan mengantisipasi sirkulasi keuangan perusahaan
- Memeriksa laporan-laporan yang dibuat oleh bawahan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan perusahaan termasuk pengeluaran dan pendapatan perusahaan

6. Manajer Personalia

- Mengkoordinasi, memotivasi dan mengarahkan seluruh kegiatan yang menyangkut masalah sumber daya manusia
- Merencanakan perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
- Bertanggung jawab tentang masalah ketenagakerjaan dan aktivitas kepegawaian
- Melaksanakan sistem pengupahan yang tepat

7. Manajer Pembelian

- Mencari sumber penawaran bahan baku yang terbaik dan dengan harga yang murah
- Mengatur dan mengawasi kualitas pembelian dan persediaan
- Merumuskan rencana kebijakan prosedur dan program kerja di bidang pembelian

8. Karyawan

- Melaksanakan tugas yang telah dibebankan dengan sebaikbaiknya
- Bekerja sama dengan sebaik-baiknya antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugas
- Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya

B. Gambaran Umum Responden

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentase mengenai perbandingan jenis kelamin karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (santri)	Presentase %
1.	Laki-laki	60	100%
	Jumlah	60	100%

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada table 4.1 diatas dan pada gambar dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati yang diambil sebagai responden. Yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 60 karyawan atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati yang diambil sebagai responden adalah Laki-laki.

2. Umur Responden

Adapun data mengenai umur karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia Tlogowungu Pati yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden berdasarkan Umur

No.	Usia	Responden (orang)	Presentase (%)
1	19-21	9	12.1 %
2	22-24	39	53.5 %
3	25-27	10	13.7%
4	28-30	2	2.7%
	Jumlah	60	100%

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau 40%, 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 30%, 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau 16,67%, 51-60 tahun sebanyak 8 orang atau 13,33%.

3. Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 60 responden data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Responden (orang)	Presentase (%)
1	SMA	60	100%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel berusia 19-21 tahun sebanyak 9 orang atau 12.1%, 22-24 tahun sebanyak 39 orang atau 53.5%, 25-27 tahun sebanyak 10 orang atau 13.7%, 28-30 tahun sebanyak 2 orang atau 2.7%.

4. Lama Menjadi Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 60 responden diperoleh data mengenai lamanya bekerja responden menjadi karyawan. Tabel 4.5 menunjukkan identitas karyawan berdasarkan lama menjadi nasabah atau lama menggunakan jasa asuransi jiwa

Tabel 4.4

Deskripsi Responden berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

No.	Lama menjadi karyawan	Responden (orang)	Presentase (%)
1	1 tahun	12	20%
2	2 tahun	17	28.3%
3	4 tahun	13	21.7%
4	>4 tahun	18	30%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel mayoritas responden yang menjadi karyawan dalam kurun waktu 1 tahun sebanyak 12 orang atau 20%. Sedangkan responden yang menjadi karyawan dalam kurun waktu 2 tahun sebanyak 17 orang atau 21.7%. Dan responden yang menjadi karyawan dalam kurun waktu 4 tahun sebanyak 13 orang atau 21.7%. Serta sisanya sebanyak 18 orang atau 30% telah menjadi karyawan lebih dari 4 tahun.

C. Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $30 - 3$ atau $df = 27$ dengan α 0,05 didapat r_{table} 0,381 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{table} dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan spss dapat diketahui bahwa besarnya df dapat dihitung $30 - 3$ atau $df = 27$ dengan α 0,05 didapat r_{table} 0,381 jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r_{table} dan

nilai r positif, pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa masing-masing *item* memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{table} (0.381) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliable jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau hasil stabil dari waktu kewaktu.

Untuk menguji reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reabilitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1)	8 item	0,791	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	6 item	0,818	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X3)	10 item	0,997	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,888	<i>Reliabel</i>

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Dari table diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Conbrach alpha* $>0,60$. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, X3, dan Y) dapat dikatakan *reliable*.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa.

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston.

Tabel 4.6
Uji Autokorelitas

Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	1.798
Dl	1.480
Du	1.689

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Dari hasil pada tabel diatas menunjukkan pengujian autokorelasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 1.798 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung DW sebesar 1.798 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin-Watson dengan titik signifikasi $\alpha = 5\%$ dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dl sebesar 1.480 dan du 1.689 karena hasil pengujiannya adalah $dl < d < 4 - du$ ($1,480 < 1.798 < 4 - 1.689$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif atau negative untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkolerasi. Cara yang dipakai untuk medeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Faktor Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1)	.643	1.555
Faktor Lingkungan kerja (X2)	.884	1.131
Faktor Budaya Organisasi (X3)	.714	1.401

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Dari hasil pengujian multikoleritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 643, 884, 714 dan VIF masing-masing sebesar 1.555, 1.131, 1.401. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu kepengamatan ke pengamatan yang lain.

Berdasarkan grafik *Scaterplot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedasitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

E. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Wadja Karya Dunia Tlogowungu Pati. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	1.856	.427
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	0.770	.000
Lingkungan Kerja (X2)	0.168	.030
Budaya Organisasi (X3)	0.211	.000

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, serta budaya

organiasi terhadap kinerja karyawan di PT Wadja Karya Dunia Tlogowungu Pati sebagai berikut:

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

$$Y = 1.856 + 0.770X_1 + 0.168X_2 + 0.221X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

e = Variabel independen lain di luar model regresi

- Nilai sebesar 1.856 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari tiga variabel independen faktor lain, maka besarnya kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia mempunyai nilai sebesar 1.856
- Koefisien regresi 0.770 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja serta akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia sebesar 0.770 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0.168 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia sebesar 0.168 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- Koefisien regresi 0.211 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia sebesar 0.211 tanpa dipengaruhi faktor lain

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel independen (Y) perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. dengan demikian antara variabel dependendan

independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	.908
R square	.824

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Dari output diatas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $R = 0.908$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (kesehatan dan keelamatan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negative, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

3. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Pengujian persial (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan. *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci t hitung dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.10
Koefisien Regresi

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Interprestasi
Faktor Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1)	10.057	2.003	.000	Berpengaruh dan signifikan
Faktor Lingkungan Kerja (X2)	2.230	2.003	.030	Berpengaruh dan signifikan
Faktor Budaya Organisasi (X3)	3.702	2.003	.000	Berpengaruh dan signifikan

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

a. Pengaruh faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kesehatan dan keselamatan kerja) menunjukkan t hitung 10.057 dengan t tabel 2.003 dan p value sebesar 000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10.057 > 2.003$). dengan demikian faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternative yang menyatakan “ terdapat pengaruh antara faktor kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adanya pelatihan dan pendidikan membuat karyawan bekerja lebih berhati-hati agar dapat melindungi diri dari suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

pelatihan dan pendidikan mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan lebih sedikit dan kualitas kerja juga akan meningkat.

b. Pengaruh Faktor Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Faktor Lingkungan kerja) menunjukkan t hitung 2.230 dengan t tabel 2.003 dan p value sebesar 0.030 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.230 > 2.003$). dengan demikian faktor Lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternative yang menyatakan “terdapat pengaruh antara faktor Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kondisi kerja yang bersih dan sehat merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan kondisi kerja yang baik maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka yang mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan..

Melihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel faktor Lingkungan kerja terhadap minat kinerja perusahaan, maka seyogyanya pihak perusahaan perlu memperhatikan lingkungan di area pekerja dengan membuat tata ruang yang jauh lebih nyaman bagi pekerja.

c. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (Faktor Budaya Organisasi) menunjukkan t hitung 3.702 dengan t tabel 2.003 dan p value sebesar 0.000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.702 > 2.003$). dengan demikian faktor Budaya Organisasi merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara faktor budaya organisasi

dengan kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dengan faktor budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan karena persepsi adalah suatu anggapan dari seseorang atau kelompok orang tentang apa yang mereka lihat tentang kita dan memberi anggapan yang negative tentang kita, sebab itu faktor persepsi tidak berpengaruh atau tidak memberi nilai yang signifikan terhadap minat berwirausaha.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Statistik F

Model	F hitung	F tabel	Sig
1	87.492	3.162	0.00 ^a

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2015

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung, yang menunjukkan nilai sebesar 87.492, F tabel sebesar 3.162 dengan tingkat probabilitas 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, karena F hitung lebih besar dari F tabel ($87.492 > 3.162$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat faktor kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis non yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan” tidak diterima atau ditolak yang berarti menerima hipotesis alternatif.

F. Pembahasan

1. Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Variabel keterbatasan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati sebesar 0.770. hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia Pati sebesar 0.770 tanpa dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($10.057 > 2.003$) maka t_{hitung} didaerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. **Sehingga hipotesis pertama H_1 diterima**, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan untuk bekerja pada PT. Wadja Karya Dunia Pati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Y. Dahlan dkk, dan Paramita, yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penerapan keselamatan kesehatan kerja yang baik, upaya pencegahan kecelakaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan resiko kecelakaan yang dapat timbul. Dalam hal ini bahwa perusahaan telah menyediakan peralatan yang sesuai dengan metode yang benar atau sesuai dengan standar keamanan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengurangi resiko kecelakaan yang dapat timbul akibat peralatan yang sudah tidak layak pakai. Hal ini dimaksudkan agar proses produksi dapat berjalan dengan aman

sehingga investasi perusahaan terlindungi dan terjamin keamanannya, selain itu para karyawan juga merasa nyaman dalam bekerja, karena didukung dengan peralatan yang aman untuk dipergunakan.

Dan di dukung kondisi kerja yang aman dan nyaman mendukung karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, termasuk memberikan hasil pekerjaan dengan rapi. Pekerjaan yang rapi dapat memudahkan perusahaan dalam melakukan evaluasi atas hasil kerja dari karyawan. Oleh karena itu dapat terlihat bahwa aspek penerapan K3 yang baik dapat berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Variabel faktor lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati yaitu sebesar 0.168. Hal ini menyatakan bahwa setiap kepribadian akan meningkatkan minat berwirausaha santri pada pondok pesantren Al-Mawaddah Kabupaten Kudus sebesar 0.168 yang tidak dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2.230 > 2.003$) maka t_{hitung} didaerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. **Sehingga hipotesis kedua H_2 diterima**, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia Pati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu, Octaviana dan Ariefiantoro, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini juga mengindikasikan

bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

3. Faktor Budaya Organisasi

Variabel faktor budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia Tlogowungu Pati karena nilai menunjukkan sebesar 0.211. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan faktor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wadja Karya Dunia sebesar 0.211 yang tidak dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($3.702 < 2.003$) maka t_{hitung} didaerah terima (H_a), artinya hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. **Sehingga hipotesis ketiga H3 diterima**, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wadja Karya Dunia Tlogowungu Pati. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang, dan Maryani, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan

dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

G. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan organisasi, serta budaya organisasi menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi kinerja karyawan maka organisasi harus memperhatikan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Perusahaan sebagai wadah untuk mengembangkan potensi karyawan haruslah memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor motivasi kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan organisasi, serta budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
- c. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kinerja karyawan.