

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya

PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya berdiri sejak tahun 1989. Lokasi pabrik berada di Jalan Kedinding Indah No. 25-27 Surabaya. Pada awalnya pemegang PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya ini merupakan kerjasama antara 2 (dua) orang beretnis Tionghoa berasal dari Sumatera Utara (Medan) yang merantau di kota Surabaya untuk mencoba keberuntungannya dalam berbisnis, yaitu Ibu Teoh Nolita dan Ibu Tumina. PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya merupakan perusahaan manufaktur yang menghasilkan *packaging* (plastik kemasan), pabrik tersebut memproduksi beberapa produk plastik diantaranya adalah plastik untuk kemasan snack ringan, wafer, kue, mie instan, sabun cuci, gula, *Lid Cup* (penutup minuman gelas), saos, minyak dan lain-lain. Pada tahun 1992, PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya mengalami kemunduran yang berakibat perusahaan tersebut terpecah belah. Pada awal tahun 2001, Ibu Tumina mendirikan perusahaan manufaktur miliknya sendiri yang bernama PT. Indopack dengan bidang yang sama seperti PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Sedangkan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya tetap dijalankan oleh Ibu Teoh Nolita hingga saat ini.

Setelah PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya dikelola oleh Ibu Teoh Nolita tenaga kerja yang dimiliki saat ini sebanyak 74 orang karyawan produksi, 10 orang bagian serabutan, 2 orang *cleaning service*, 26 orang staff kantor, 8 orang

supir. Selain itu, PT. Aneka Jasuma Plastik juga menggunakan jasa *outsourcing* untuk bagian keamanan di lingkungan pabrik (*security*) sebanyak 5 orang. Sejak pertengahan tahun 2001 PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya mengalami kemajuan yang sangat pesat dan semakin berkembang usahanya. Hal ini dapat terlihat dari permintaan pelanggan yang semakin meningkat sehingga pemilik harus mempunyai stok bahan baku yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Dengan adanya kondisi tersebut, pemilik perusahaan membeli gudang untuk tempat penyediaan bahan baku yang berlokasi di Jalan Raya By Pass Krian. Gudang tersebut berfungsi untuk menyimpan bahan baku yang datang dari luar negeri (*import*) maupun *supplier* lokal.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

- 1) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya menghasilkan produk *printing* plastik dan *packaging* yang terbaik.
- 2) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya mampu memberikan *value* bagi setiap *customer* yang menggunakannya.
- 3) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya berusaha memberikan kepuasan bagi semua pelanggan dan mitra agar tercipta sinergi bagi kemajuan usaha bersama.

Misi Perusahaan

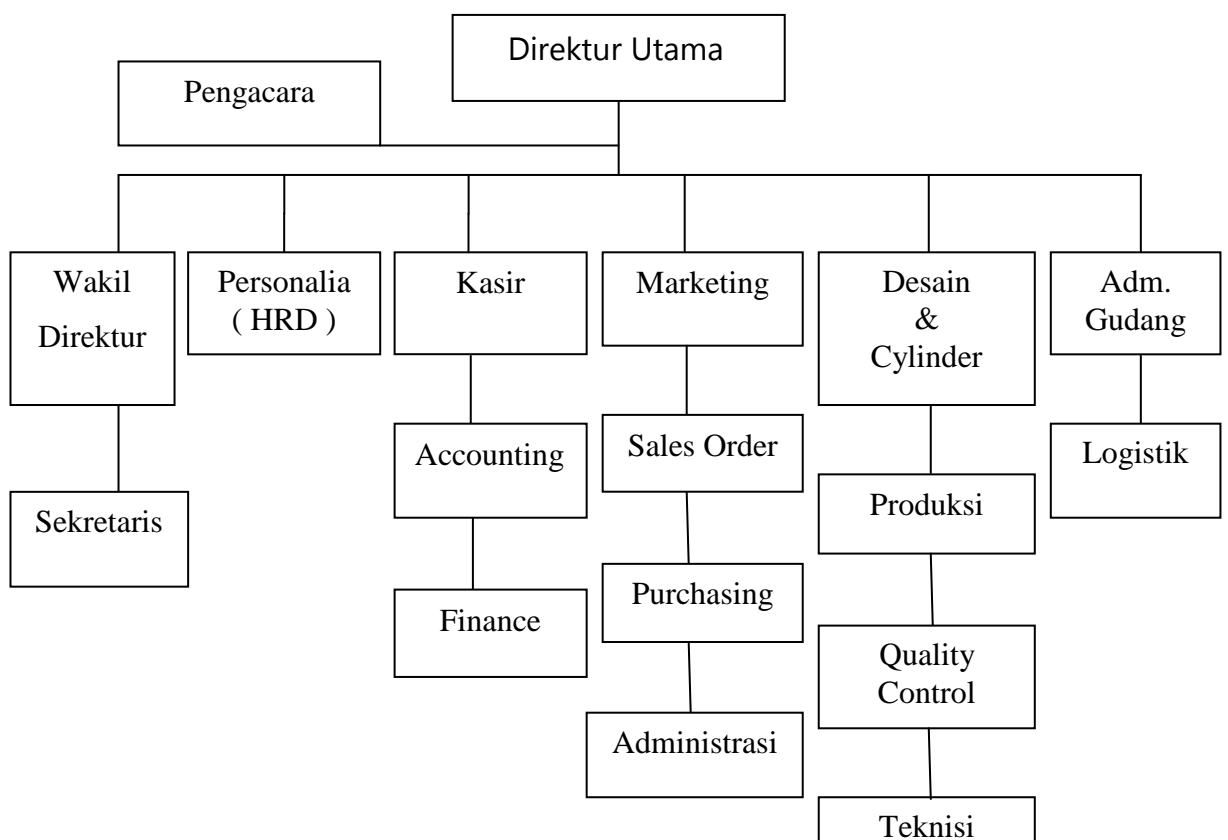
- 1) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya menyediakan solusi *printing* plastik dan *packaging* bagi konsumen dengan kualitas dan pelayanan terbaik.

- 2) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya menghasilkan produk berkualitas dengan harga bersaing.
- 3) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya menciptakan *image* perusahaan yang terbaik, secara internal maupun eksternal.
- 4) PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya memberikan hasil sebaik mungkin kepada pelanggan, perusahaan dan karyawan serta lingkungan.

3. Struktur Organisasi di PT.Aneka Jasuma Plastik

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. ANEKA JASUMA PLASTIK



Sumber : PT. Aneka Jasuma Plastik

4. Jam Kerja

Untuk hari Senin sampai dengan Jumat jam kerja untuk bagian kantor (staff) dimulai pukul 07.00 - 16.00, dengan ketentuan untuk waktu istirahat antara pukul 12.00 - 13.00. Dan untuk hari Sabtu jam kerja dimulai pukul 07.00 - 12.00.

Untuk bagian produksi dibagi menjadi 3 shift yaitu :

- Hari senin - jumat
 - 1) Shift 1 : 07.00 - 15.00 (waktu istirahat pukul 12.00 - 13.00)
 - 2) Shift 2 : 15.00 - 23.00 (waktu istirahat pukul 18.00 - 19.00)
 - 3) Shift 3 : 23.00 - 07.00 (waktu istirahat pukul 02.00 - 03.00)
- Hari sabtu
 - 1) Shift 1 : 07.00 - 12.00 (tidak ada jam istirahat)
 - 2) Shift 2 : 12.00 - 17.00 (tidak ada jam istirahat)
 - 3) Shift 3 : 17.00 - 22.00 (tidak ada jam istirahat)

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Berikut ini hasil penelitian yang dilakukan :

1. Identifikasi Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan, maka identifikasi responden berdasarkan bagian pekerjaan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

	Bagian	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Penyediaan Bahan Baku	6	9,7	9,7	9,7
	Printing	8	12,9	12,9	22,6
	Dry	9	14,5	14,5	37,1
	Slitting	8	12,9	12,9	50,0
	Laminasi	6	9,7	9,7	59,7
	Riwend	8	12,9	12,9	72,6
	Packing	7	11,3	11,3	83,9
	Bag Making	3	4,8	4,8	88,7
	QualityControl (QC)	3	4,8	4,8	93,5
	Teknisi	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di bagian penyediaan bahan baku berjumlah 6 orang (9,7%), *printing* berjumlah 8 orang (12,9%), *dry* yang berjumlah 9 orang (14,5%), *slitting* berjumlah 8 orang (12,9%), *laminasi* berjumlah 6 orang (9,7%), *riwend* berjumlah 8 orang (12,9%), *packing* berjumlah 7 orang (11,3%), *bag making* berjumlah 3 orang (4,8%), *quality control* (QC) berjumlah 3 orang (4,8%), teknisi berjumlah 4 orang (6,5%).

2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai R hitung (*correlated item-total correlation*) dengan r tabel. Dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2,

dimana n adalah jumlah sampel, dengan memakai tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2016:53). Adapun hasil uji validitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total</i>	r tabel 0,05	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,482	0,250	Valid
2		X _{1.2}	0,321	0,250	Valid
3		X _{1.3}	0,438	0,250	Valid
4		X _{1.4}	0,472	0,250	Valid
5		X _{1.5}	0,578	0,250	Valid
6	Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,473	0,250	Valid
7		X _{2.2}	0,452	0,250	Valid
8		X _{2.3}	0,477	0,250	Valid
9		X _{2.4}	0,630	0,250	Valid
10	Efektivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,649	0,250	Valid
11		Y ₂	0,609	0,250	Valid
12		Y ₃	0,726	0,250	Valid
13		Y ₄	0,521	0,250	Valid
14		Y ₅	0,366	0,250	Valid

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dari indikator variabel lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan efektivitas kerja (Y) nilai r hitung lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sunyoto, 2014:146). Adapun hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan aplikasi SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,693	Reliabel
Budaya organisasi (X_2)	0,712	Reliabel
Efektivitas kerja (Y)	0,791	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Dari hasil data diatas variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan efektivitas kerja (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang

diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel adalah sebagai berikut :

a) Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel lingkungan kerja (X_1) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Mendapatkan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlengkapan untuk proses produksi yang tersedia dapat menunjang kelancaran dalam bekerja.	0	0	1	41	20	267	4,31
2.	Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja terjamin.	0	0	19	36	7	236	3,81
3.	Ruangan produksi memiliki ventilasi yang cukup.	0	0	10	41	11	249	4,02
4.	Ruangan produksi memiliki cahaya lampu yang terang.	0	3	26	33	0	216	3,48
5.	Ruangan produksi terhindar dari suara bising terkecuali suara mesin saja.	0	2	9	24	27	262	4,23
	Total	0	5	65	175	65	310	
	Presentase (%)	0	1,6	20,94	56,44	20,96	100%	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa jawaban dari 62 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) dengan 5 pernyataan yaitu sebanyak 5 kali (1,66%) menjawab tidak setuju, 65 kali (20,94%) menjawab netral, 175 kali (56,44%) menjawab setuju, dan 65 kali (20,94%) menjawab sangat setuju. Maka

dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju untuk variabel lingkungan kerja (X_1)

b) Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Variabel budaya organisasi (X_2) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel budaya organisasi (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Peraturan mengenai kelengkapan karyawan sebelum masuk area produksi dan pembagian jam kerja yang ditetapkan perusahaan sudah dilaksanakan dan ditaati oleh karyawan bagian produksi.	0	1	17	21	23	252	4,06
2.	Karyawan bagian produksi diberikan kebebasan mengeluarkan pendapat, ide, maupun saran melalui forum rapat.	0	6	27	27	2	211	3,40
3.	Masing-masing karyawan bagian produksi memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.	0	0	5	41	16	259	4,18
4.	Komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saat melaksanakan tugas membuat pekerjaan menjadi cepat selesai.	2	2	31	26	1	208	3,35
	Total	2	9	80	115	42	248	
	Presentase (%)	0,8	3,63	32,25	46,35	16,93	100%	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa jawaban dari 62 responden terhadap variabel budaya organisasi (X_2) dengan 4 pernyataan yaitu sebanyak 2 kali (0,8%) menjawab sangat tidak setuju, 9 kali (3,63%) menjawab tidak setuju, 80 kali (32,25%) menjawab netral, 115 kali (46,35%) menjawab setuju, dan 42 kali (16,93%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju untuk variabel budaya organisasi (X_2).

c) Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel efektivitas kerja (Y) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel efektivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Masing-masing bagian dalam lingkup produksi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai waktu yang ditargetkan oleh perusahaan.	0	0	12	46	4	240	3,87
2.	Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan jam masuk kerja karyawan bagian produksi dalam 1bulan tidak lebih dari 3x.	0	1	33	28	0	213	3,44
3.	Setiap karyawan bagian produksi memiliki semangat kerja yang tinggi.	0	0	15	42	5	238	3,84
4.	Setiap karyawan bagian produksi mempunyai motivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan optimal.	0	0	39	23	0	209	3,37
5.	Para karyawan bagian produksi mendapatkan imbalan sesuai kemampuan dan hasil kerjanya.	0	0	1	34	27	274	4,42

	Total	0	1	100	173	36	310	
	Presentase (%)	0	0,32	32,26	55,80	11,62	100%	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa jawaban dari 62 responden terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dengan 5 pernyataan yaitu sebanyak 1 kali (0,32%) menjawab tidak setuju, 100 kali (32,26%) menjawab netral, 173 kali (55,80%) menjawab setuju, dan 36 kali (11,62%) menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju untuk variabel efektivitas kerja (Y).

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,949	,302		3,146	,003		
	X1	,564	,093	,624	6,094	,000	,641	1,559
	X2	,160	,075	,220	2,149	,036	,641	1,559

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,949 + 0,564 X_1 + 0,160 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,949

Artinya jika variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sama dengan nol, maka efektivitas kerja (Y) akan sebesar 0,949 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,564 artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,564 satuan dan sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja akan turun sebesar 0,564 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,160 artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,160 satuan dan sebaliknya jika budaya organisasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja akan turun sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) konstan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

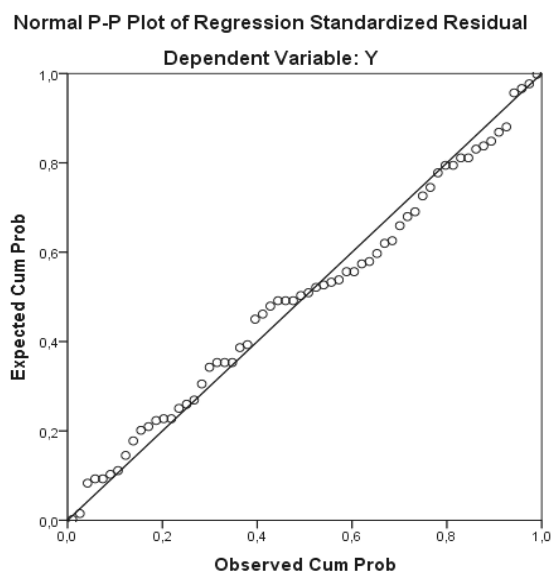
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah

satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram (Ghozali, 2016:154). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai

tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghazali (2016:103) nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Nilai Tolerance Dan VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,641	1,559
	X2	,641	1,559

Sumber : Data Diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

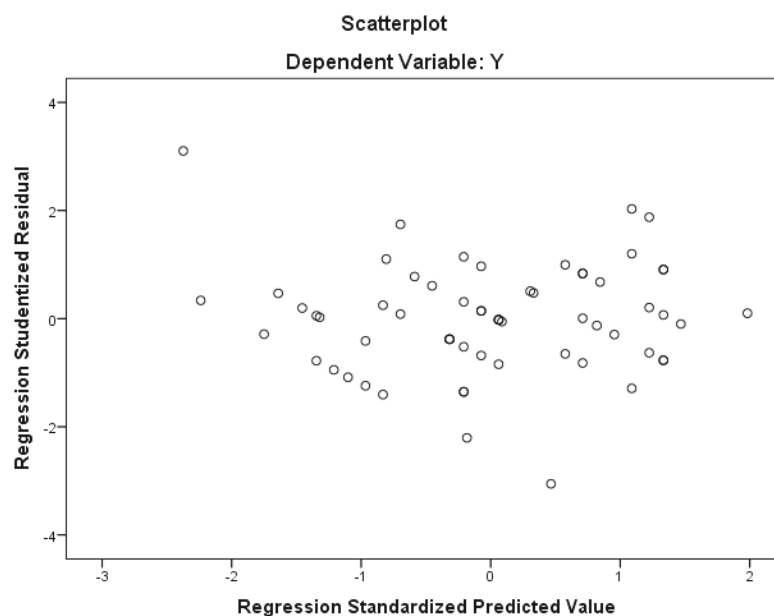
Uji Heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016:139) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi

variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2016:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut :

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

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 didapatkan hasil nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,776 ^a	,603	,589		,24545	1,852

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R Square* adalah sebesar 0,603 atau 60,3%, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Simultan dengan F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y).

Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Pengaruh Simultan dengan uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,395	2	2,698	44,779	,000 ^b
	Residual	3,554	59	,060		
	Total	8,950	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} (44,779) > F_{tabel} (3,15)$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

2. Uji Pengaruh Parsial dengan t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y). Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka secara parsial lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
- Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka secara parsial lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 didapatkan hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Pengaruh Parsial dengan uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,949	,302		3,146	,003		
	X1	,564	,093	,624	6,094	,000	,641	1,559
	X2	,160	,075	,220	2,149	,036	,641	1,559

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan :

- Nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar (0,000) dan variabel budaya organisasi (X_2) sebesar (0,036) $< 0,05$. Nilai t hitung lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai sebesar (6,094) dan nilai t hitung budaya organisasi (X_2) sebesar (2,149) $> t_{tabel}$ (2,001). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).

2. Nilai koefisien regresi dengan uji t yang dilakukan pada kedua variabel bebas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y) adalah variabel variabel lingkungan kerja (X_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lebih besar yaitu 0,564 dibandingkan variabel budaya organisasi (X_2) yang memiliki nilai koefisien regresi 0,160.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan

Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) yang ditunjukkan dengan berdasarkan hasil uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar (44,779) > F_{tabel} (3,15) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji t yaitu diperoleh hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar (6,094) dan variabel budaya organisasi sebesar (2,149) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,001). Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Diduga variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya" diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada, untuk itu PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya harus terus meningkatkan serta memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan agar tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri” menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Capem Duri.

2. Pengaruh Dominan

Hasil penelitian membuktikan variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja (Y). Terbukti dengan hasil koefisien regresi, nilai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar (0,564) lebih besar dibandingkan dengan hasil koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) yaitu (0,160). Hasil Uji t menunjukkan dimana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu (0,000) lebih kecil dari nilai signifikansi budaya organisasi (X_2) yaitu sebesar 0,036. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu ”Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya” diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa”. Menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang lebih

mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Awetama Bina Reksa.