



**PENGARUH MOTIVASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, BUDAYA ORGANISASI , FASILITAS  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN PT. ASTRA JUOKU INDONESIA, KARAWANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**G.G Avant Senkliawan Rahmandani**

**NIM. 20.104896**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

---

---

**PENGARUH MOTIVASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, BUDAYA  
ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.  
ASTRA JUOKU INDONESIA, KARAWANG**

NAMA : G.G AVANT SENKLIWAN RAHMANDANI

N I M : 20104896

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

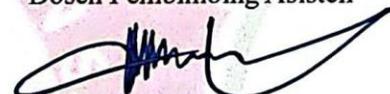
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten

  
Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P  
NIDN: 0007106601

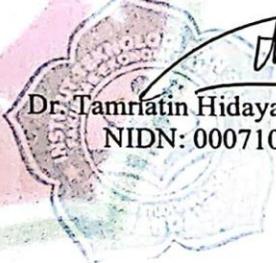
  
Saiful Amin, S.E., M.M  
NIDN: 0714068805

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Kaprodi Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

  
  
Dr. Muhammad Hudaib, S.P., M.M., M.P  
NIDN: 0008077101

  
  
Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P  
NIDN: 0007106601

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

---

---

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : G.G Avant Senkliawan Rahmandani  
NIM : 20104896  
Program Studi : Manajemen  
Minat Studi : Manajemen SDM  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI, KONTRAK PSIKOLOGIS,  
BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ASTRA JUOKU  
INDONESIA, KARAWANG.**

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini terbukti hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya siap menanggung risiko dibatalkannya karya ilmiah yang telah saya buat dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 06-06-2024

Yang Menyatakan,



**G.G Avant Senkliawan Rahmandani**

NIM: 20104896

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**PENGARUH MOTIVASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ASTRA JUOKU INDONESIA, KARAWANG**

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi

Hari/Tanggal : Jumat, 5 Juli 2024  
Jam : 9.30 - 11.00  
Tempat : Ruang sidang 3

Disetujui oleh Tim Penguji:

Hamzah Fansuri Jusuf, SE,MM,MP : .....  
Ketua Penguji  
Dr. Tamriatin Hidayah, SE,MP : .....  
Sekretaris Penguji  
Saiful Amin, S.E, M.M : .....  
Anggota Penguji

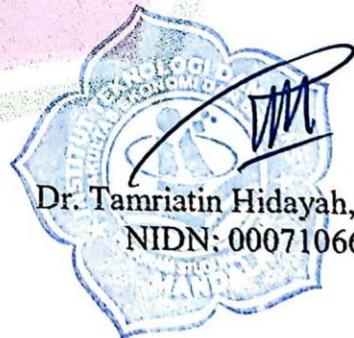
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P  
NIDN: 0008077101

Ketua Program Studi Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



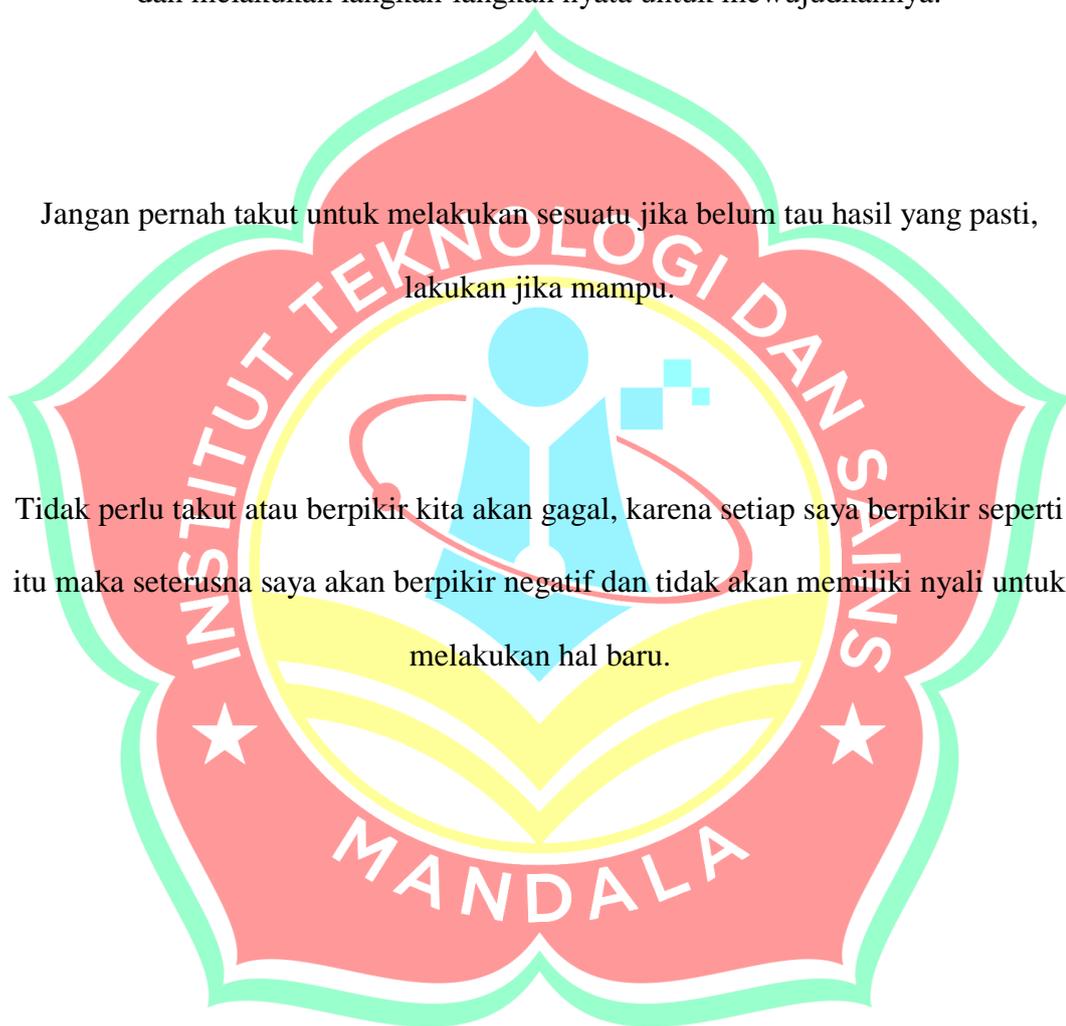
Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P  
NIDN: 0007106601

## MOTTO

"Bermimpi besar, berani beraksi." Mengajak untuk memiliki impian yang besar dan melakukan langkah-langkah nyata untuk mewujudkannya.

Jangan pernah takut untuk melakukan sesuatu jika belum tau hasil yang pasti,  
lakukan jika mampu.

Tidak perlu takut atau berpikir kita akan gagal, karena setiap saya berpikir seperti itu maka seterusnya saya akan berpikir negatif dan tidak akan memiliki nyali untuk melakukan hal baru.



## Kata Pengantar

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan, Promosi, Merek, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Sepatu Hans Sport Jember” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Manajemen Bisnis Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E. M.M. M.P selaku Rektor Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P. M.M. M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember
3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, S.E. M.P selaku Ketua Prodi Manajemen di Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember dan juga selaku Dosen Pembimbing Utama .

4. Bapak Saiful Amin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan.
5. Segenap Dosen dan Akademika Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
6. Ayah ( Gusti Gede Gihartha dan Almh. Bunda (Nur Fadjarini) tercinta yang telah memberikan dukungan semangat dan doa setiap waktu kepada saya.
7. G.A Zahwania Senkliani Rahmandani dan G.M Fachri Maulana selaku adik tersayang yang telah membantu dan mensupport saya.
8. Gusti Aju Giharti, Gusti Made Gihardani, dan Gusti Luh Rahaju selaku Budhe dan Tante yang setiap waktu menyemangati saya untuk membuat penelitian ini.
9. Mashisca Refani Putri yang memberikan pengaruh positif dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, dan selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi setiap waktu.
10. Damianus Nakula Aji Irwanto selaku teman saya yang sering membantu saya dalam pembuatan skripsi ini.
11. Sahrul Tahta Gunawan selaku teman saya yang juga sering membantu saya dalam pembuatan skripsi ini.
12. Ilham sebagai anak magang di PMB yang pernah membantu saya dalam membuat penelitian ini.
13. Teman – teman saya lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu

persatu yang sudah membantu saya juga dalam membuat penelitian ini.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	
SURAT PERNYATAAN .....	
MOTTO .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori.....	23
2.2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.2.2 Teori Motivasi .....	25
2.2.3 Teori Kontrak Psikologis .....	27
2.2.4 Teori Budaya Organisasi.....	30
2.2.5 Teori Fasilitas Kerja .....	31
2.2.6 Teori Lingkungan Kerja Non Fisik.....	33
2.2.7 Teori Kinerja Karyawan.....	36
2.3 Kerangka Konseptual .....	39
2.4 Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45

3.2	Populasi dan Sampel .....	45
3.3	Identifikasi Variabel .....	47
	3.4.1 Variabel Bebas / Independen (X).....	47
	3.4.2 Variabel Terikat / Dependen (Y) .....	48
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	48
	3.4.1 Motivasi .....	48
	3.4.2 Kontrak Psikologi .....	49
	3.4.3 Budaya Organisasi .....	50
	3.4.4 Fasilitas Kerja .....	51
	3.4.5 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	51
	3.4.6 Kinerja Karyawan .....	52
3.5	Metode Pengambilan Data.....	52
3.6	Sumber Data .....	53
	3.6.1 Data Primer .....	53
	3.6.2 Data Sekunder .....	53
3.7	Metode Analisis Data .....	54
	3.8.1 Uji Instrumen Data .....	54
	3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	56
	3.8.3 Analisis Linier Berganda.....	58
	3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
	3.8.5 Uji Hipotesis .....	60
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	63
	4.1.1 Deskriptif Karakteristik.....	63
	4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	65
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	74
	4.2.1 Uji Instrumen Data .....	74
	4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	79
	4.2.3 Analisis Linier Berganda.....	82
	4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
	4.2.5 Uji Hipotesis .....	86
	4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian .....	92
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>		<b>98</b>

<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>98</b>
<b>5.2</b>	<b>Implikasi.....</b>	<b>98</b>
<b>5.3</b>	<b>Saran.....</b>	<b>101</b>

**Daftar Pustaka**



## Daftar Tabel

<b>Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.2 Usia Responden.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.3 Jabatan Responden .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kontrak Psikologis .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Fasilitas Kerja .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kontrak Psikologis.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi.....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas Kerja .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>79</b>
<b>Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolineritas .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>81</b>

<b>Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4. 22 Hasil Uji T .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4.23 Hasil Uji F.....</b>	<b>91</b>



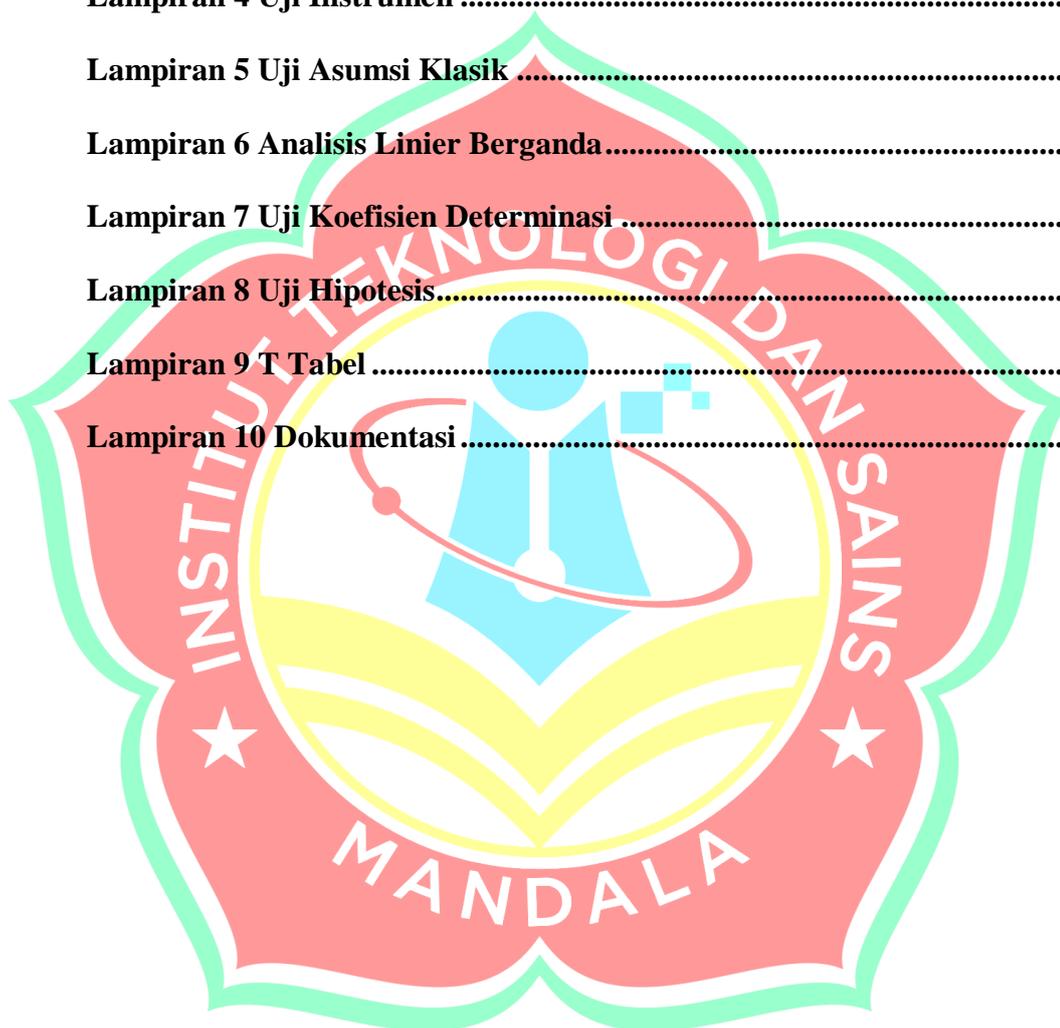
**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 39**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	108
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner .....	115
Lampiran 3 Jawaban Responden .....	117
Lampiran 4 Uji Instrumen .....	124
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik .....	129
Lampiran 6 Analisis Linier Berganda .....	131
Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi .....	132
Lampiran 8 Uji Hipotesis .....	133
Lampiran 9 T Tabel .....	134
Lampiran 10 Dokumentasi .....	136



## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang dengan jumlah responden sebanyak 60. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji f menggunakan program SPSS 22. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, kontrak psikologis, dan fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

**Kata kunci : Kinerja karyawan, motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik**

### **Abstract**

*This research aims to examine the influence of motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities and non-physical work environment on employee performance at the company PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. This research data was obtained from distributing questionnaires to research objects using a sampling technique using purposive sampling. This type of research is quantitative. The sample used in this research was employees of PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang with a total of 60 respondents. Data analysis used Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>), t test and f test using the SPSS program 22. The aim of the research is to analyze the partial and simultaneous influence of motivation variables, psychological contracts, organizational culture, work facilities and non-physical work environment on employee performance. The results of this research show that simultaneously motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities and non-physical work environment have a significant effect on employee performance. Partially, organizational culture variables and the non-physical work environment have a significant effect on employee performance. The variables motivation, psychological contract, and work facilities partially do not have a significant effect.*

**Keywords:** *Employee performance, motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities, and non-physical work environment*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya( Ni Kadek & John, 2019). Berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga ditentukan oleh sumber daya manusianya dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi/perusahaan harus menyediakan kesempatan kerja yang sesuai. Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan peralatan untuk menjamin kelancaran operasional internal. perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Menurut Edison Emron,DKK,(2020) “manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan

organisasi”. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan.

PT Astra Juoku Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Otomotif di Indonesia, menjalin kerja sama di berbagai perusahaan di Indonesia, sehingga Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh untuk mendukung operasional perusahaan. Standar keberhasilan suatu Perusahaan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atau anggota Perusahaan. Artinya perusahaan harus mencukupi kebutuhan kerja karyawannya. Pemenuhan kebutuhan kerja pegawai sesuai tanggung jawab pekerjaannya meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Baskoro,2019). Terkait Permasalahan yang terjadi mengenai fasilitas kerja di PT Astra Juoku Indonesia adalah terdapat fasilitas yang mengganggu kinerja karyawan lainnya sehingga mendapati komplain dari karyawan lainnya , lalu terdapat karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan tugas dan aktivitasnya dikarenakan ada beberapa peralatan kerja atau sarana prasarana yang belum memadai dan kurang lengkap untuk menunjang aktivitas atau pelaksanaan tugas karyawan mengingat perkembangan saat ini lebih ke arah digitalisasi. Selain itu masih ada ruangan yang di gunakan tidak sesuai dengan fungsinya, sehingga beberapa kali menjadi masalah terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam dr. H. Moh. Saiful Bahri (2018: 43) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Rivai dalam Nuri et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi adalah

seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku, atau meraih tujuan tertentu. Ini adalah kekuatan yang memotivasi individu untuk mencapai keinginan, memperbaiki kinerja, atau bertahan dalam menghadapi tantangan. Motivasi bisa berasal dari berbagai faktor, termasuk kebutuhan, keinginan, nilai-nilai, tujuan, harapan, atau imbalan. Ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti dorongan intrinsik (internal) seperti keinginan untuk belajar atau mengejar hobi, dan dorongan ekstrinsik (eksternal) seperti imbalan finansial atau pengakuan dari orang lain. Motivasi sering dianggap sebagai faktor kunci dalam pencapaian kesuksesan pribadi dan profesional.

Kontrak psikologis (psychological contract) adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Dan jika terjadi pelanggaran dalam kontrak psikologis dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, komitmen organisasi, rasa keterikatan dengan perusahaan maupun pekerjaan sehingga dapat menimbulkan dampak sistemik. Dikatakan sistemik karena perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu, tim, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan (Arnold dalam yuhansyah,2018)). Kontrak psikologis ini dipahami dari sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan. Kontrak psikologis adalah pemahaman implisit atau eksplisit

antara seorang karyawan dan organisasi yang menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan dan apa yang dapat diharapkan oleh karyawan dari organisasi dalam hubungan kerja mereka. Kontrak ini mencakup harapan, tanggung jawab, komitmen, dan kontribusi yang diharapkan dari kedua belah pihak. Kontrak psikologis mengacu pada kesepakatan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi yang menjelaskan harapan, tanggung jawab, kontribusi, dan imbalan yang dipersepsikan oleh masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Ini adalah pemahaman subyektif antara individu dan perusahaan tentang apa yang diharapkan dari satu sama lain dalam konteks pekerjaan.

Budaya organisasi adalah nilai – nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Hari, 2019). Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, sementara budaya yang negatif atau tidak sehat dapat menghambat kinerja. Dengan memahami peran budaya organisasi dalam membentuk kinerja karyawan, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkuat budaya yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas keseluruhan.

Beberapa fenomena yang menonjol pada penelitian ini antara lain fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Jadi terkait fenomena yang pertama yaitu fasilitas kerja terdapat permasalahan yang terjadi di PT. Astra

Juoku Indonesia yaitu adanya fasilitas kerja yang mengganggu kinerja karyawan lainnya sehingga mendapati komplain dari karyawan lainnya, lalu terdapat karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan tugas dan aktivitasnya dikarenakan ada beberapa peralatan kerja atau sarana prasarana yang belum memadai dan kurang lengkap untuk menunjang aktivitas atau pelaksanaan tugas karyawan, mengingat perkembangan saat ini lebih kearah digitalisasi. Selain itu masih ada ruangan yang digunakan tidak sesuai dengan fungsinya, sehingga beberapa kali menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. Lalu yang berikutnya yaitu lingkungan kerja non fisik terdapat permasalahan yang terjadi di lingkungan non fisik P.T Astra Juoku Indonesia tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawan, lalu karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban Individu ke perusahaan. Maka akibatnya adalah menimbulkan sifat individualis, serta berpengaruh menghambat kinerja karyawan lainnya, sehingga karyawan tidak nyaman dengan lingkungan yang saat ini terjadi.

**“Pengaruh Motivasi, Kontrak Psikologis, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang dan uraian yang telah diterangkan di atas, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah kontrak psikologis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah lingkungan kerja non – fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non – fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non –

fisik secara parsial terhadap kinerja.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang banyak dalam pendidikan yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun beberapa manfaat penelitian ini diantaranya :

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru tentang pengaruh variabel – variabel yang dapat memengaruhi financial distress dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan teori yang didapatkan di perkuliahan.
2. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menambah wawasan terhadap pembaca serta dapat dijadikan acuan bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan
3. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai dasar untuk memperhatikan motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti melakukan kuesioner dengan 60 responden yakni semua karyawan PT Astra Juoko Indonesia.
2. Periode penyebaran kuesioner untuk penelitian ini yaitu pada bulan Maret sampai bulan Mei 2024.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini juga menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan dan pertimbangan serta kajian dalam penulisan penelitian ini, adapun penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan, antara lain :

##### **1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Oleh Muhamad Ekhsan, 2019) .**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

**2. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pt rembaka ( Oleh Natalia Susanto, 2019)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3. Analisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD kota semarang ( Oleh Selly Jayanti, 2019).**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Semarang serta untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Semarang. Sampel ini

menggunakan Proportional Sampling yaitu dengan mengambil wakil-wakil tiap kelompok yang ada dalam populasi sebesar 87 karyawan dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan melihat adjust square adalah sebesar 89,6%.

**4. Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan : studi pada pt asia kapitalindo Jakarta ( Oleh Devy Sofyanty dan Topan Setiawan, 2020).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di lakukan di PT Asia Kapitalindo Jakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, didapat temuan sebagai berikut: (1) secara bersama - sama atau simultan kontrak psikologis dan psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

(3) secara parsial psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**5. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ( Oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, 2019).**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran di jelaskan dalam artikel.

**6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Oleh Ahmad Rivai, 2020).**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance - Medan. Populasi

dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

**7. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja ( Oleh Jufrizen, 2021).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**8. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang) ( Oleh Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, Wisnu Mahendri (2021). ).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Zam – Zam Jombang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yang mana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner (angket). Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang; Komunikasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

CV. Zam – Zam Jombang; Fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

**9. Pengaruh Lingkungan Kerja Non – Fisik, Terhadap Kinerja Karyawan ( Oleh Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla, 2024).**

Penelitian ini bertujuan untuk untukmengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang terhadap kinerja karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 74 responden seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek Palembang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang.

**10. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ( Oleh Bambang Santoso, Yuri Murdo, Arief Budi Pratomo, 2019).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fiskal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Direktorat Sekolah Sanjaya Yogyakarta yang berlokasi di JL. Kaliurang Km.23, Banteng RT.01/RW.07, Hargobinangun, Pakem, Sleman, Yogyakarta sebanyak 21

karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, angket, dan dokumentasi. Variabel yang diteliti adalah hubungan antar pegawai (X1), hubungan bawahan dengan atasan (X2) dan kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji T dan uji F. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula secara simultan hubungan antar pegawai dan hubungan bawahan dengan atasan (lingkungan kerja non fisik) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji regresi linier berganda (R<sup>2</sup>) memperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,562. Nilai tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel kinerja karyawan sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel lain selain lingkungan kerja non fisik.

**11. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar ( Oleh Muddassir, Ahmad Firman , Sudirman Dandu (2023).**

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu

Penelitian pada bulan Februari – Maret 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh (sensus) sebanyak 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara sendirisendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (2,243) > ttabel (2,042), nilai signifikan yaitu  $0,033 < 0,05$ . 2) Pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (2,446) > ttabel (2,042), nilai signifikan yaitu  $0,021 < 0,05$ . 3) Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (2,072) > ttabel (2,042), nilai signifikansi yaitu  $0,047 < 0,05$ . 4) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar  $39,316 > Ftabel 2,93.5$ ) Variabel kepuasan kerja paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai determinasi sebesar 0,361.

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Ekhsan (2019)	Variabel X : Pengaruh Motivasi  Variabel Y : Kinerja Karyawan  Menggunakan analisis regresi linier berganda	Penelitian dilakukan tahun 2019  Objek penelitian  Lokasi penelitian
2	Natalia Susanto (2019)	Variabel X : Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja  Variabel Y : Kinerja karyawan	Penelitian dilakukan tahun 2019, Objek penelitian, Menggunakan regresi linier berganda, Lokasi penelitian
3.	Selly Jayanti (2014)	Variabel x : Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis  Variabel Y : Kinerja Karyawan  Menggunakan analisis regresi linier berganda	Penelitian dilakukan tahun 2014  Lokasi penelitian  Objek penelitian
4.	Devy Sofyanty , Topan Setiawan (2020)	Variabel X : Kontrak Psikologis  Variabel Y : Kinerja Karyawan  Menggunakan regresi	Penelitian dilakukan tahun 2020  Lokasi penelitian  Objek penelitian

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
		linier berganda,	penelitian Lokasi penelitian
5.	Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019)	Variabel X :Budaya Organisasi  Variabel Y : Kinerja Karyawan  Menggunakan regresi linier berganda	Penelitian dilakukan di tahun 2019 Lokasi penelitian Objek penelitian
6.	Ahmad rivai (2020)	Variabel X : Budaya Organisasi  Variabel Y : Kinerja Karyawan  Menggunakan regresi linier berganda	Penelitian dilakukan tahun 2020 Lokasi penelitian Objek penelitian
7.	Jufrizen (2021)	Variabel X : fasilitas kerja, motivasi  Variabel Y : kinerja karyawan	Penelitian dilakukan tahun 2021 Menggunakan linier regresi berganda Lokasi penelitian Objek penelitian
8.	Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, Wisnu Mahendri (2021)	Variabel X : Fasilitas Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan Menggunakan regresi linier berganda	Penelitian dilakukan pada tahun 2021 Lokasi penelitian Objek penelitian
9.	Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla, (2024)	Variabel X : Lingkungan kerja non fisik Variabel Y : Kinerja Karyawan Menggunakan regresi linier berganda	Penelitian dilakukan pada tahun 2024 Lokasi penelitian Objek penelitian
10.	Bambang Santoso,	Variabel X :	Penelitian dilakukan pada

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
	Yuri Murdo, Arief Budi Pratomo, (2019)	Lingkungan kerja non fisik Variabel Y : Kinerja Karyawan Menggunakan regresi linier berganda	tahun 2019 Lokasi penelitian Objek penelitian
11.	Muddassir, Ahmad Firman , Sudirman Dandu (2023)	Variabel X : Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Variabel Y : Kinerja Karyawan Menggunakan regresi linier berganda	Penelitian dilakukan pada tahun 2023 Lokasi penelitian Objek penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi di atas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini. Adapun persamaan dan perbedaan tersebut, antara lain:

1. Persamaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, mengenai kinerja karyawan serta teknik analisis yang dipakai sama – sama menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.
2. Perbedaan: Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat pada jumlah objek penelitian, tahun penelitian, lokasi penelitian yang dilakukan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **A. Pengertian MSDM ( Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat.

Manajemen SDM memiliki manfaat yang signifikan bagi organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Manajemen SDM yang efektif juga dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan pasar dan mengimplementasikan strategi bisnis dengan lebih baik.

#### **B. Ruang Lingkup MSDM ( Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang luas dan kompleks yang mencakup berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Berikut adalah beberapa ruang lingkup utama dalam MSDM:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penilaian ketersediaan tenaga kerja, dan perencanaan strategis untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka panjang.
2. Penerimaan (Recruitment) dan Seleksi: Proses perekrutan calon karyawan yang potensial, pengiklanan lowongan pekerjaan, penyaringan aplikasi, wawancara, dan pengambilan keputusan tentang siapa yang akan dipekerjakan.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi efektivitasnya. Ini juga mencakup pengembangan karyawan melalui pengalaman kerja, rotasi pekerjaan, dan pengembangan karir.
4. Manajemen Kinerja: Memastikan bahwa karyawan mencapai tujuan mereka dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Ini melibatkan penetapan tujuan, penilaian kinerja, umpan balik, pengembangan rencana kinerja, dan pengelolaan kinerja yang buruk.
5. Kompensasi dan Manfaat: Merancang dan mengelola sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan pensiun.
6. Hubungan Karyawan: Memfasilitasi hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, menangani konflik, menegosiasikan perjanjian kerja, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

7. Manajemen Kesejahteraan: Mengelola program dan kebijakan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan karyawan dalam mengatasi masalah pribadi atau profesional.
8. Manajemen Perubahan: Merencanakan, mengelola, dan memfasilitasi perubahan organisasi yang dapat memengaruhi karyawan, termasuk restrukturisasi, penggabungan, akuisisi, atau pengimplementasian teknologi baru.

Keseluruhan, MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi manusia dalam mencapai tujuan organisasi, sambil memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan dikelola dengan baik.

### **2.2.2 Teori Motivasi**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Menurut ( Ekhsan, 2019) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan bertahan dalam usaha mencapai tujuan. Ini melibatkan kombinasi dorongan, kebutuhan, keinginan, dan harapan yang mempengaruhi bagaimana seseorang memandang, memilih, dan bertindak dalam situasi tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk dorongan internal

seperti keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi, pemenuhan kebutuhan, pengakuan, atau pencapaian, serta dorongan eksternal seperti imbalan material, dukungan sosial, atau pengakuan dari orang lain.

## **B. Jenis – jenis motivasi**

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. **Materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. **Non-materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. **Kombinasi materiil dan non materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil (/medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

## **C. Indikator Motivasi**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan Menurut Robbins and Judge (2015), yaitu :

1. **Penghargaan** : Pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja

karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

2. **Hubungan Sosial** : Interaksi antara individu dengan karyawan lain, baik itu dengan satu individu atau dalam kelompok yang lebih besar, yang melibatkan pertukaran informasi dan pengaruh timbal-balik antar karyawan.
3. **Kebutuhan Hidup** : Segala sesuatu yang diperlukan karyawan untuk menunjang kehidupannya seperti gaji, tunjangan – tunjangan dan bonus untuk karyawan.
4. **Keberhasilan dalam Bekerja** : Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### 2.2.3 Teori Kontrak Psikologis

#### A. Pengertian Kontrak Psikologis

Menurut Arnold dalam (Yuhansyah, 2018) Kontrak psikologis (psychological contract) adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Kontrak psikologis adalah serangkaian harapan yang tidak tertulis antara setiap anggota dengan manajer. Kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik berupa keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak pada serangkaian kewajiban.

## **B. Jenis – jenis kontrak psikologis**

Adapun beberapa jenis kontrak psikologis, antara lain :

### 1. Kontrak psikologis transaksional :

Berfokus pada hubungan transaksional antara karyawan dan organisasi, menekankan pertukaran tugas dan penghargaan tertentu. Kontrak biasanya bersifat jangka pendek dan berorientasi pada tugas. Karyawan mengharapkan kompensasi yang adil atas usaha mereka dan kepatuhan terhadap persyaratan pekerjaan yang jelas.

### 2. Kontrak psikologis transisi :

Terjadi selama perubahan atau transisi organisasi, seperti merger, akuisisi, atau restrukturisasi. Ini mencerminkan harapan dan kewajiban yang dimiliki karyawan selama periode perubahan. Karyawan mungkin mengharapkan keamanan, dukungan, dan bantuan dalam beradaptasi dengan peran atau lingkungan baru. Kontrak tersebut seringkali bersifat sementara dan dapat direvisi seiring berjalannya transisi.

### 3. Kontrak psikologis yang seimbang :

Menekankan pertukaran yang adil dan merata antara karyawan dan organisasi. Konvensi ini mengakui aspek moneter dan non-moneter dalam hubungan kerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan profesional, dan keamanan kerja. Jenis kontrak ini bertujuan untuk menumbuhkan komitmen bersama, kepercayaan, dan rasa sejahtera bagi kedua belah pihak.

#### 4. Kontrak psikologis relasional :

Berfokus pada membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Hal ini melibatkan ekspektasi implisit, seperti kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan. Kontrak tersebut menekankan kesetiaan timbal balik, kepercayaan, dan keyakinan bahwa organisasi akan memenuhi aspirasi karir karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung.

### C. Indikator Kontrak Psikologis

Berdasarkan Rousseau (2000) adapun indikator kontrak psikologis, antara lain :

1. **Relasi** : Pengaturan tenaga kerja yang memiliki sifat terang – terangan serta memiliki orientasi jangka panjang yang mempunyai dasar atas rasa saling percaya serta kesetiaan.
2. **Keseimbangan** : Terdapatnya keadaan yang terang – terangan serta dinamis guna membantu kesuksesan perusahaan hingga dapat memberikan peluang mengembangkan karier untuk karyawan. Pihak perusahaan serta pegawai secara timbal balik saling memberi pengetahuan serta perkembangan yang didapat.
3. **Transisional** : Menerangkan perubahan kognisi yang bisa muncul selaku efek atas perubahan serta peralihan perusahaan yang berlainan atas peraturan karyawan terdahulu.

## 2.2.4 Teori Budaya Organisasi

### A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang membedakannya dengan lainnya, hal ini sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena dapat menentukan kinerja, efisiensi, dan kesuksesan.

### B. Jenis – jenis Budaya Organisasi

Ada empat jenis utama budaya organisasi, yang berasal dari Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron dari Universitas Michigan, yang menyelidiki kualitas yang membuat bisnis menjadi efektif, antara lain :

1. **Budaya Klan:** menekankan kolaborasi antar tim dan struktur horizontal.
2. **Budaya Adhocracy:** memungkinkan individu untuk berbagi ide dan mendorong perusahaan untuk mengambil risiko.
3. **Budaya Pasar:** berfokus pada kesuksesan finansial dan bagaimana setiap karyawan berkontribusi terhadap pendapatan.
4. **Budaya Hirarki:** menekankan jalur karier dan memberikan proses manajerial yang jelas.

### C. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007) terdapat beberapa indikator dari

budaya organisasi, antara lain :

1. Inovasi: Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif, dan Sejauh mana pegawai didorong untuk berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: Sejauh mana karyawan dihadapkan menunjukkan kecermatan.
3. Berorientasi kepada hasil: Sejauh mana manajemen yang berfokus pada hasil, bukan pada teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia: Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil kerja karyawan dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim: Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Agresivitas: Sejauh mana karyawan yang agresif dan kompetitif.
7. Stabilitas: Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan.

### **2.2.5 Teori Fasilitas Kerja**

#### **A. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

## **B. Jenis – jenis fasilitas kerja**

Menurut Malayu Hasibuan dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2010), pemberi kerja dapat memberikan fasilitas di luar gaji berupa program kesejahteraan untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja. Berikut adalah fasilitas yang dapat diharapkan oleh pekerja ketika bekerja di sebuah perusahaan, antara lain :

1. Asuransi : Asuransi menjadi salah satu fasilitas penting dalam pekerjaan. Asuransi berbentuk asuransi jiwa, kesehatan, dan kecelakaan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja ketika bekerja.
2. Tunjangan Transportasi : Fasilitas ini sangat dibutuhkan bagi karyawan yang memiliki tempat tinggal yang cukup jauh dari kantor atau karyawan yang bekerja di bidang yang mengharuskan mereka bertemu dengan klien di luar kantor.
3. Fasilitas tempat tinggal : Fasilitas ini dapat berupa rumah atau mes yang dapat digunakan oleh para karyawan sebagai hunian.

## **C. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Faisal (2005;22) terdapat beberapa indikator Fasilitas Kerja, antara lain :

1. Sesuai dengan kebutuhan, didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas

kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.
4. Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

#### **2.2.6 Teori Lingkungan Kerja Non Fisik**

##### **A. Pengertian lingkungan kerja non fisik**

Sanjaya (2020) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

##### **B. Ruang lingkup lingkungan kerja non fisik**

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu(2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

**a. Lingkungan kerja temporal**

- Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

- Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

**b. Lingkungan kerja psikologis**

- Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

- Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

- Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

### C. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Ansyari & Kasmir (2018) adapun indikator lingkungan kerja non fisik, antara lain :

1. **Kelelahan** : Kondisi fisik dan mental yang timbul akibat aktivitas berlebihan atau kurangnya istirahat yang memadai. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor seperti bekerja berlebihan, stres, kurangnya tidur, atau ketidakseimbangan antara aktivitas dan istirahat.
2. **Kebosanan** : Keadaan emosional atau psikologis yang dialami saat seseorang dibiarkan tanpa sesuatu yang khusus dilakukan, tidak tertarik pada lingkungannya, atau merasa bahwa hari atau periode membosankan.
3. **Monoton** : Sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu yang konsisten, tidak berubah, atau tidak memiliki variasi yang signifikan dalam sifat atau perilakunya
4. **Sikap** : Evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun

perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut

5. **Rekan kerja** : Orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan saling bekerja sama di satu bidang pekerjaan.
6. **Bekerja team work** : Kerjasama tim yang berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Tim yang efektif adalah tim yang mampu bekerja secara kooperatif, saling berbagi informasi dan gagasan, serta saling mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan meskipun memiliki *background* dan kompetensi yang berbeda-beda dan tentunya kecenderungan cara berkomunikasi yang beragam.

### 2.2.7 Teori Kinerja Karyawan

#### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

## **B. Jenis – jenis kinerja karyawan**

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

## **C. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun Indikator kinerja karyawan dalam jurnal Nunung Ghoniyah dan Masurip, antara lain :

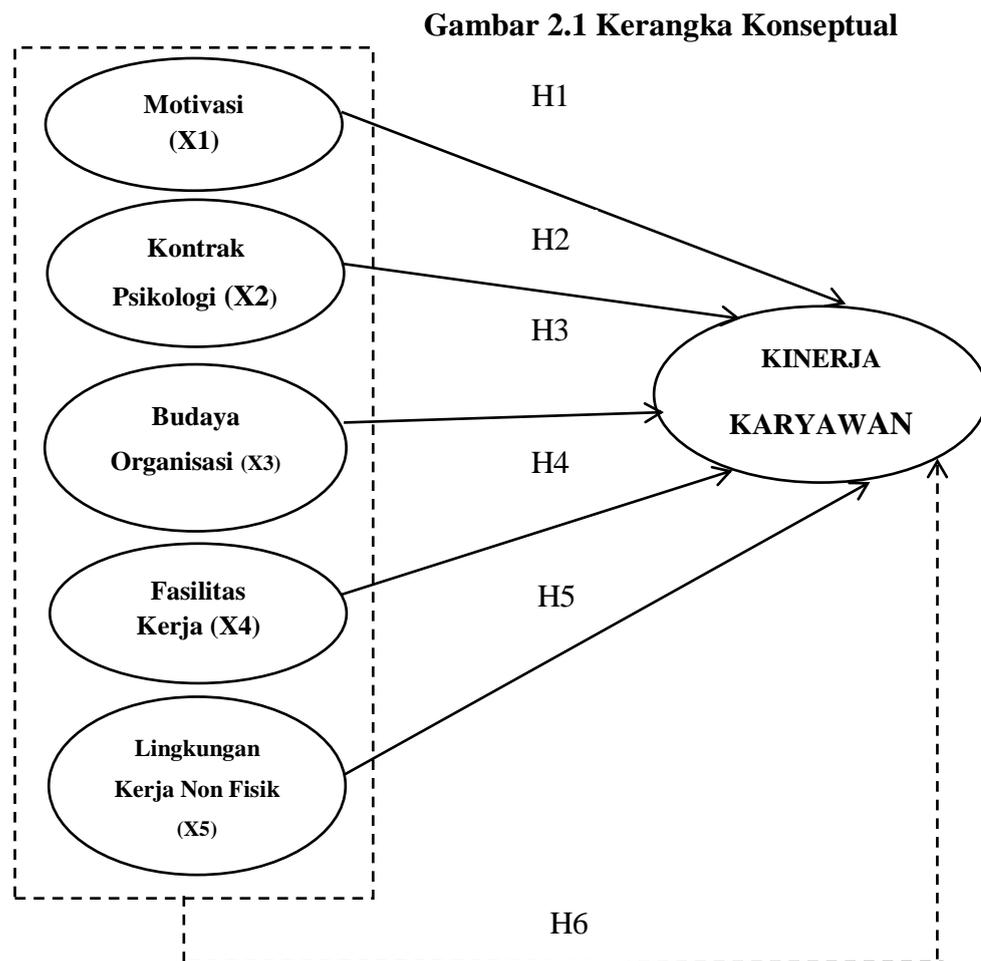
1. **Kualitas kerja** : Jika pekerjaan diselesaikan dengan baik, itu bisa dianggap sebagai tanda kualitas yang baik. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat atau sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, itu juga bisa menjadi

indikator kualitas kerja yang positif.

2. **Kuantitas kerja** : Jika penilaian kinerja karyawan berfokus pada kuantitas, perhatikan seberapa banyak hasil yang diberikan oleh karyawan tersebut. Kuantitas ini bisa berupa jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Contohnya, karyawan dianggap berkinerja baik jika mampu menyelesaikan lebih banyak tugas sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Atau, jika karyawan mampu meningkatkan profit dengan berhasil menjual produk melebihi target yang telah ditetapkan.
3. **Kontribusi pada organisasi** : Kontribusi pada organisasi merujuk pada upaya atau kontribusi yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada organisasi tempat mereka bekerja atau berpartisipasi
4. **Bekerja sesuai target** : Dalam hal ini karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan
5. **Bekerja dengan rapi** : Karyawan memberikan hasil kerjanya ke perusahaan dengan hasil yang rapi.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono, 2014), adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Berdasarkan kajian teori dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dibawah ini digambarkan kerangka konseptual



**Keterangan:**

—————> : Menunjukkan pengaruh secara parsial

-----> : Menunjukkan pengaruh secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Menurut A Muri Yusuf (2005: 163). Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final; suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan melalui penyelidikan ilmiah, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang akan di kumpulkan melalui penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Purwanto (2014), motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Muhammad Ekhsan,2019). Dan juga hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( Natalia Susanto, 2019) Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia**

2. Kontrak psikologis menurut Griffin (dalam Darmawan, 2013) adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa

yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( Selly Jayanti, 2014). Dan juga hasil analisis didapat temuan secara bersama - sama atau simultan kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Devy Sofyanty dan Topan Setiawan, 2020). Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Diduga kontrak psikologis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia**

3. Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan (Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, 2019). Dan juga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( Ahmad Rivai, 2020). Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial**

**terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia**

4. Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitan menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan (Jufrizen,2021). Dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa; Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, Wisnu Mahendri, 2021). Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia**

5. Menurut Septianti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang (Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla, (2024). Dan juga hasil bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula

secara simultan hubungan antar pegawai dan hubungan bawahan dengan atasan (lingkungan kerja non fisik) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Bambang Santoso, Yuri Murdo, Arief Budi Pratomo, (2019)). Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia**

6. Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) Kinerja Karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan dari hasil penelitian secara simultan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Muddassir, Ahmad Firman, Sudirman Dandu, 2023). Dan hasil dari penelitian kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Selly Jayanti, 2014). Serta hasil dari penelitian fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Agus Edy Rangkuti, Benadette Thasya, April Yanti, 2021) Berdasarkan penelitian ini, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Diduga motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Jukoku**

**Indonesia**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Astra Juoku Indonesia merupakan hasil kerjasama antara PT. Astra Otoparts Tbk dengan Juoku Technology Co., Ltd ( Taiwan ) dengan kepemilikan saham masing-masing 50 persen. PT Astra Juoku Indonesia bergerak di bidang manufaktur lampu untuk kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, kendaraan agrikultural, dan alat berat. Prioritas kami adalah mencapai kepuasan pelanggan, lingkungan kerja yang aman, baik, dan sehat, tanggung jawab sosial perusahaan, dan bermanfaat bagi para pemangku kepentingan.

PT. Astra Juoku Indonesia didirikan pada tahun 2012 di kawasan industri Mitra Karawang Jl. Mitra Timur II Blok D no. 6 Parangmulya, Ciampel, Karawang Jawa Barat, Indonesia. Ada beberapa customer dengan brand yang terkenal antara lain Daihatsu, Honda, isuzu, Toyota, Torica, Bina Pertiwi, Kubata, Yanmar, dan Iseki.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat di atas menjadi

salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Juoku Indonesia.

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Jumlah sampel menurut Sugiyono (2017), diambil sebanyak 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Sehingga hasil yang di dapat oleh peneliti dalam menentukan sampel dengan jumlah 10 x 6 variabel yang diteliti yaitu sebanyak 60 responden.

### 3.2.3 Sampling

Dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dalam Sugiyono, (2019). Alasan meggunakan teknik random sampling ini karena sesuai untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif, atau penelitian – penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan pada perhitungan statistik, Penelitian kuantitatif memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran yang merupakan

pusat pengukuran. Hal ini dikarenakan hasil dari pengukuran bisa membantu dalam melihat hubungan fundamental.

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Menurut A Muri Yusuf (2005: 163). Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final; suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan melalui penyelidikan ilmiah, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang akan di kumpulkan melalui penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1 Variabel Bebas / Independen (X)**

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2011) variabel bebas adalah Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu:

X<sub>1</sub>: Motivasi

X<sub>2</sub>: Kontrak Psikologis

X<sub>3</sub>: Budaya Organisasi

X<sub>4</sub>: Fasilitas Kerja

X<sub>5</sub>: Kepuasan Kerja

### **3.3.2 Variabel Terikat / Dependen (Y)**

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011).

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu:

Y: Kinerja Karyawan

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, operasional variabelnya antara lain adalah :

#### **3.4.1 Motivasi**

Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar. Dalam hal ini, motivasi menjadi serangkaian sikap serta nilai-nilai yang bisa

memberikan pengaruh, terhadap setiap individu/kelompok. Moral dan nilai dalam motivasi merupakan sesuatu tidak terlihat, yang memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku.

Ada beberapa indikator pada variabel motivasi yaitu : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan perwujudan diri.

### **3.4.2 Kontrak Psikologis**

Menurut Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005) definisi kontrak psikologis mengacu pada dua pihak yang melakukan kontak, yaitu karyawan dan organisasi atau pemberi kerja. Pada pihak karyawan, pengukuran mengenai kontrak psikologis dapat dengan mudah diidentifikasi namun permasalahannya terletak pada siapa yang mewakili pihak organisasi, apakah manajer, direktur, atau *Human Resource Development (HRD)*. Kontrak psikologis mencakup keyakinan informal, ambisi, kewajiban, dan harapan yang dirasakan oleh karyawan dan pemberi kerja.

Kontrak psikologis pada dasarnya adalah cara kedua belah pihak memahami hubungan mereka di luar kontrak kerja yang tertulis dan ditandatangani serta apa yang mereka harapkan dari pihak lain. Hal ini biasanya dibangun berdasarkan tindakan setiap orang di organisasi, dan ini sangat memengaruhi cara karyawan berperilaku, respons organisasi, dan cara kami mengelola pengalaman karyawan. Jika kedua belah pihak merasa bahwa pihak lain memenuhi harapannya, maka hubungan tersebut akan semakin kuat, asalkan ada keseimbangan dalam kontribusi kedua belah

pihak.

Adapun beberapa indikator kontrak psikologis antara lain : Penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam kerja.

### **3.4.3 Budaya Organisasi**

Menurut Hari (2019) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. hal ini sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena dapat menentukan kinerja, efisiensi, dan kesuksesan. Dengan kata lain, budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi antara lain : Inovasi, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Agresivitas, Stabilitas.

#### **3.4.4 Fasilitas Kerja**

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Fasilitas kerja tidak hanya menunjang kinerja karyawan tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawan tersebut.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun beberapa indikator fasilitas kerja antara lain : Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja.

#### **3.4.5 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Noorainy (2017) mendefinisikan Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas.

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja non fisik, antara lain : Kelelahan, Kebosanan, Monoton, Sikap, Rekan kerja, Bekerja *team work*.

#### **3.4.6 Kinerja Karyawan**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Adapun beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kontribusi pada organisasi.

### **3.5 Metode Pengambilan Data**

Metode yang digunakan dalam memperoleh data, antara lain:

1. Kuesioner, adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan

dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya.

2. Studi pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

### **3.6 Sumber Data**

Berdasarkan sumber-sumber data yang diperoleh, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu:

#### **3.6.1 Data Primer**

Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui daftar pustaka, jurnal, artikel, teori para ahli atau karya tulis lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil (Sugiyono,2019). Terdapat kriteria valid atau tidak validnya data, maka dapat menggunakan rumus dasar uji validasi adalah :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- a)  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- b)  $n$  = Banyaknya sampel
- c)  $\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel  $x$  dan  $y$
- d)  $\sum X$  = Jumlah nilai variabel  $x$
- e)  $\sum Y$  = Jumlah nilai variabel  $y$

Dalam penelitian ini jumlah sampel pada kuesioner ( $n$ ) = 60, dimana  $df=60-2 = 58$ , dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,361.

Apabila korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak valid dan apabila skor masing-masing item dengan total skor tingkat signifikan diatas >0,05 dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018). 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. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- a)  $r_{11}$  =Reliabilitas yang dicari
- b)  $n$  =Jumlah item pertanyaan yang di uji
- c)  $\sum \sigma_t^2$  =Jumlah varian tiap–tiap item

d)  $\sigma^2$  =Varian total

- A. Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.
- B. Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika  $\alpha$  antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika  $\alpha$   $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil yang tidak biasa. Analisis regresi yang dilakukan dengan metode Analisis Regresi Linier Berganda harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan apakah data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu

variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak bertujuan untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan diteliti adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2014), yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018). Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung gejala multikolonier. Multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yaitu:

- a. Nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka disimpulkan bahwa tidakada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

- b. Nilai tolerance  $< 0.10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

### 3. Uji Heteroskedastistas

Salah satu syarat model regresi yang baik yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas menunjukkan ketidakakuratan dari suatu hasil analisis regresi. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) :

- 1) Jika signifikansi dari variabel bebas  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi dari variabel bebas  $< 0,05$  berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 3.8.3 Analisis Linier Berganda

Ghozali (2016). Menuturkan bahwa analisis regresi adalah cara untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pemilihan analisis regresi berganda karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu variabel. Berikut rumus regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

- a) Y = Kinerja karyawan
- b) a = Konstanta
- c) X1 = Motivasi
- d) X2 = Kontrak Psikologis
- e) X3 = Budaya Organisasi
- f) X4 = Fasilitas Kerja
- g) X5 = Kepuasan Kerja
- h) b1 = Koefisien regresi X1
- i) b2 = Koefisien regresi X2
- j) b3 = Koefisien regresi X3
- k) b4 = Koefisien regresi X4
- l) b5 = Koefisien regresi X5
- m)e = Faktor gangguan

#### **3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2018). Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel - variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai adjusted  $R^2$  yang kecil mendekati angka 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (terdapat pengaruh yang kurang kuat). Nilai yang mendekati angka

1 menunjukkan variabel-variabel independen dapat memprediksi variasi variabel dependen (terdapat pengaruh yang kuat)

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel terdapat pengaruh, maka diperlukan pengujian hipotesis :

#### 1) Uji t (Pengaruh Parsial)

Menurut Ghozali (2016). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriteria pengambilan keputusan uji t:

1. Bila nilai t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan diatas 0,05.
2. Bila nilai t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan dibawah 0,05

Probalita adalah sebuah proses pengujian hipotesis yang harus dilakukan terlebih dahulu dengan menetapkan taraf signifikan. Pada tabel uji t menunjukkan nilai lebih kecil maka artinya probalita satu arah sedangkan jika angka yang menunjukkan lebih besar artinya probalita dua arah. Dalam

pengujian sebuah hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan sebuah rumus  $n - k$ . Yang mana  $n$  = banyak observasi, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Dengan pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$ .

## 2) Uji F (Pengaruh Simultan)

Menurut Ghozali (2016). Menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

Dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu menetapkan tingkat atau taraf signifikansi pengujian (biasanya disimbolkan dengan  $\alpha$  (alpha). Misalnya 1 %, 5 %, 10 % dan seterusnya. Selanjutnya, judul masing-masing baris adalah derajat bebas atau degree of freedom (df) untuk penyebut, atau dikenal dengan df2. Rumus uji f :

a.  $df1 = k - 1$

b.  $df2 = n - k$

Keterangan :

a.  $k$  = variabel (bebas + terikat)

b.  $n$  = jumlah observasi atau sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti variabel independen secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Statistik deskriptif dari masing – masing variabel digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Data deskriptif responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki – laki	33	53,2%
Perempuan	29	46,8%
<b>Total</b>	62	100

Sumber: data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin laki – laki sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar (53,2%) dan responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar (46,8%). Dari hasil jenis kelamin diatas karyawan laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita karena perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia lebih

memerlukan tenaga laki – laki untuk untuk persepsi tertentu tentang kekuatan fisik atau kemampuan untuk bekerja di lapangan.

b. Usia

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase %
21 – 25	27	43,5%
26 – 30	10	16,2%
31 – 35	12	19,4%
36 – 40	11	17,7%
Diatas 41 Tahun	2	3,2%
Total	62	100%

Sumber: data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 21 - 25 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar (43,5%) karena perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia menganggap usia muda lebih energik, mudah beradaptasi dengan teknologi baru, dan memiliki kemampuan fisik yang lebih baik, responden yang berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (16,1%), responden yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (19,4%), Responden yang 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (17,7%), responden yang berusia diatas 41 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase (3,2%).

**Tabel 4.3 Jabatan Responden**

## c. Jabatan

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Produksi	13
2.	Finance	5
3.	Asuransi	4
4.	Perencana Produksi	7
5.	Engineering	4
6.	Lainnya	29
	<b>Total</b>	<b>62</b>

Berikut adalah tabel dari jabatan – jabatan karyawan di perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jabatan dengan jumlah terbanyak yaitu produksi. Dimana dalam perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia terdapat banyak kegiatan yang selalu memproduksi barang seperti lampu, karena PT. Astra Juoku Indonesia bergerak di bidang manufaktur lampu untuk kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, kendaraan agrikultural, dan alat berat.

**4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator – indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner penelitian ini, data hasil penelitian terdiri dari empat variabel yaitu motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), lingkungan kerja non fisik (X5) Dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini, maka pada

bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing – masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

#### 4.1.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap motivasi (X1)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	5	8,1	49	79,0	8	12,9	0	0	0	0	4	62
2.	7	11,3	51	82,3	4	6,5	0	0	0	0	4	62
3.	7	11,3	41	66,1	14	22,6	0	0	0	0	4	62
4.	10	16,1	48	77,4	3	6,5	0	0	0	0	4	62

Sumber: Lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel motivasi setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator Penghargaan 78,9% karena perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas keberhasilan dalam bekerja. Indikator hubungan sosial sebesar 82,3% karena setiap karyawan memiliki hubungan social yang baik terhadap sesama karyawan. Indikator kebutuhan hidup sebesar 66,1% karena menurut karyawan PT. Astra Juoku Indonesia dengan

tunjangan – tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan indikator keberhasilan dalam bekerja sebesar 80,6% karena sebagian besar karyawan PT. Astra juoku Indonesia melakukan keberhasilan dalam bekerja. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju, bahwa motivasi pada karyawan PT. Astra Juoku Indonesia baik dan sesuai keinginan karyawan yang terdiri dari penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam kerja yang sudah diperhitungkan oleh perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia Karawang.

#### 4.1.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kontrak Psikologis

(X2)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel kontrak psikologis, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kontrak Psikologis (X2)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	10	16,1	48	77,4	4	6,5	0	0	0	0	4	62
2.	10	16,1	44	71	7	11,3	1	1,6	0	0	4	62
3.	3	4,8	37	59,7	20	32,3	2	3,2	0	0	4	62

Sumber: lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel kontrak psikologis setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator relasi sebesar 77,4% Karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia memiliki relasi yang baik terhadap internal maupun eksternal perusahaan. Indikator keseimbangan sebesar 71% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia menemukan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan indikator transisional sebesar 59,7% karena setiap karyawan selalu siap terhadap perubahan dari satu tugas dengan tugas yang lain atau perpindahan antara pekerjaan yang berbeda. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju, bahwa kontrak psikologis pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia Karawang baik dan sesuai karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia sudah percaya dengan perusahaan.

#### **4.1.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi**

**(X3)**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel kontrak psikologis, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi (X3)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	15	24,2	41	66,1	6	9,7	0	0	0	0	4	62
2.	14	22,6	45	72,6	3	4,8	0	0	0	0	4	62
3.	5	8,1	45	72,6	7	11,3	4	6,5	1	1,6	4	62
4.	3	4,8	32	51,6	25	40,3	2	3,2	0	0	4	62
5.	6	9,7	32	51,6	20	32,3	4	6,5	0	0	4	62
6.	4	6,5	49	79	7	11,3	1	1,6	1	1,6	4	62
7.	4	6,5	37	59,7	21	33,9	0	0	0	0	4	62

Sumber: Lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel budaya organisasi setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator inovasi sebesar 65,8% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia memiliki inovasi yang baik di setiap bidang pekerjaannya. Indikator perhatian terhadap detail sebesar 72,6% karena karyawan di PT. Astra Juoku Indonesia selalu memperhatikan setiap detail dalam bekerja di bidangnya. indikator berorientasi kepada hasil sebesar 72,6% karena setiap karyawan selalu berfokus pada pencapaian tujuan dan akhir dalam segala pekerjaan. Indikator berorientasi kepada manusia sebesar 51,6% karena karyawan bisa memperhatikan atau memahami kebutuhan,

dan perasaan orang – orang di sekitarnya. Indikator berorientasi tim sebesar 51,6% karena karyawan berfokus pada keberhasilan keseluruhan tim daripada pencapaian individual. indikator agresivitas sebesar 79% karena setiap karyawan memiliki tindakan yang energik untuk mencapai tujuan dalam dalam bekerja, dan indikator stabilitas 59,7% karena karyawan memiliki sifat konsistensi, keteguhan, dan keandalan dalam kinerja serta komitmen terhadap pekerjaan. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju, bahwa budaya organisasi pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia Karawang sesuai dengan keinginan karyawan.

#### 4.1.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X4)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X4)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	19	30,6	39	62,9	4	6,5	0	0	0	0	4	62
2.	14	22,6	46	74,2	2	3,2	0	0	0	0	4	62
3.	12	19,4	49	79	1	1,6	0	0	0	0	4	62
4.	16	25,8	42	67,7	4	6,5	0	0	0	0	4	62

Sumber: Lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel fasilitas kerja setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator sesuai dengan kebutuhan sebesar 62,9% karena fasilitas yang tersedia dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan karyawan. Indikator mampu mengoptimalkan hasil kerja sebesar 74,2% karena fasilitas yang ada dalam perusahaan memberikan hasil kerja yang cepat dan tepat sehingga karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerja. Indikator mudah dalam penggunaan sebesar 77,4% karena fasilitas yang tersedia dalam perusahaan tidak terlalu sulit dan dapat dioperasikan dengan mudah oleh karyawan yang dimana banyak karyawan yang masih muda dan lebih mudah untuk memahami fasilitas – fasilitas baru yang berbasis teknologi, dan indikator mempercepat proses kerja 69,4% karena fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan cepat. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju, bahwa fasilitas kerja baik dan sesuai kebutuhan karyawan PT. Astra Juoku Indonesia Karawang.

#### **4.1.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X5)**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (X5)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	31	50	28	45,2	3	4,8	0	0	0	0	5	62
2.	33	53,2	26	41,9	3	4,8	0	0	0	0	5	62
3.	17	27,4	37	59,7	8	12,9	0	0	0	0	4	62
4.	8	12,9	52	83,9	2	3,2	0	0	0	0	4	62
5.	9	14,5	47	75,8	6	9,7	0	0	0	0	4	62
6.	7	11,3	53	85,5	1	1,6	1	1,6	0	0	4	62

Sumber: Lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel lingkungan kerja non fisik setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator kelelahan sebesar 50,8% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia sering mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal. Indikator kebosanan sebesar 53,2% karena karyawan sering merasa bosan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan juga kurangnya tantangan atau juga kurangnya minat terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Indikator monoton sebesar 59,7% karena karyawan di dalam perusahaan merasa adanya kurang variasi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Indikator sikap sebesar 83,9% karena karyawan selalu melakukan evaluasi terhadap sikapnya di perusahaan dalam melakukan tugas. Indikator rekan

kerja 77,4% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja dan dapat bekerja sama tim dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan indikator bekerja team work 85,5% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia selalu melakukan bekerja sama dalam tim untuk kemajuan perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju dengan apa yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik di perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.

#### 4.1.2.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item – item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Modus	Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1.	39	62,9	20	32,3	3	4,8	0	0	0	0	5	62
2.	35	56,5	25	40,3	2	3,2	0	0	0	0	5	62
3.	26	41,9	28	45,2	7	11,3	1	1,6	0	0	4	62
4.	21	33,9	37	59,7	4	6,5	0	0	0	0	4	62
5.	20	32,3	40	64,5	2	3,2	0	0	0	0	4	62

Sumber: Lampiran 3, data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak terhadap variabel kinerja karyawan setuju, yaitu dengan persentase jawaban pada indikator kualitas kerja sebesar 62,9% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia memiliki kualitas kerja yang sangat baik seperti melakukan laporan hasil kerja dengan jujur. Indikator kuantitas kerja sebesar 56,5% karena karyawan memiliki inovasi yang sangat baik dalam bekerja. Indikator kontribusi pada organisasi sebesar 45,2% karena karyawan PT. Astra Juoku Indonesia bisa dengan cepat mengambil keputusan dalam bekerja. Indikator bekerja sesuai target sebesar 59,7% karena karyawan dalam perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, dan indikator bekerja dengan rapi kerja 64,5% karena perusahaan menekankan kepada karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan rapi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Maka persentase dari masing – masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju dengan apa yang terjadi pada karyawan di perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.

## **4.2 Analisis Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Uji Instrumen Data**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

Menurut sugiyono (2017) uji validasi adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

diteliti. Dasar pengambilan keputusan dari uji validasi menurut (Sugiyono 2010).

- A.  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka variabel tersebut valid.
- B.  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka variabel tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap masing – masing item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian yaitu motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi person correlations, jika person correlations antara masing – masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai korelasi  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	X1.1	0,757	0,255	Valid
2	X <sub>1</sub>	X1.2	0,794	0,255	Valid
3	X <sub>1</sub>	X1.3	0,780	0,255	Valid
4	X <sub>1</sub>	X1.4	0,788	0,255	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada motivasi dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kontrak Psikologis.**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X <sub>2</sub>	X2.1	0,668	0,255	Valid
2	X <sub>2</sub>	X2.2	0,863	0,255	Valid
3	X <sub>2</sub>	X2.3	0,735	0,255	Valid

Sumber: Lampiran data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kontrak psikologis dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3	X3.1	0,570	0,255	Valid
2	X3	X3.2	0,540	0,255	Valid
3	X3	X3.3	0,563	0,255	Valid
4	X3	X3.4	0,551	0,255	Valid
5	X3	X3.5	0,735	0,255	Valid
6	X3	X3.6	0,568	0,255	Valid
7	X3	X3.7	0,597	0,255	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada budaya organisasi dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas Kerja.**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X4	X4.1	0,863	0,255	Valid
2	X4	X4.2	0,897	0,255	Valid
3	X4	X4.3	0,906	0,255	Valid
4	X4	X4.4	0,806	0,255	Valid

Sumber:Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada fasilitas kerja dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik.**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X5	X5.1	0,705	0,255	Valid
2	X5	X5.2	0,750	0,255	Valid
3	X5	X5.3	0,523	0,255	Valid
4	X5	X5.4	0,596	0,255	Valid
5	X5	X5.5	0,677	0,255	Valid
6	X5	X5.6	0,451	0,255	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.rf

**Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.**

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	Y1.1	0,731	0,255	Valid
2	Y1	Y1.2	0,845	0,255	Valid
3	Y1	Y1.3	0,865	0,255	Valid
4	Y1	Y1.4	0,796	0,255	Valid
5	Y1	Y1.5	0,747	0,255	Valid

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 4.2.1.2 Uji Reabilitas

Penelitian ini harus dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. sebelum dilakukan pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,7. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari  $> 0,7$  jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena  $< 0,7$ . Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha If Item Deleted</b>	<b>Standard Reabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi X<sub>1</sub></b>	0,761	0,7	Reliabel
<b>Kontrok Psikologis X<sub>2</sub></b>	0,779	0,7	Reliabel
<b>Budaya Organisasi X<sub>3</sub></b>	0,757	0,7	Reliabel
<b>Fasilitas Kerja X<sub>4</sub></b>	0,746	0,7	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik X<sub>5</sub></b>	0,775	0,7	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan Y</b>	0,742	0,7	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrument variabel motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), lingkungan kerja non fisik (X5), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini berada diatas 0,7. Hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan apakah data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak bertujuan untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

#### 4.17 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
<b>Test Statistic</b>	,090
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Lampiran 5 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung gejala multikolinier. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yaitu:

- a. Nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka disimpulkan bahwa tidakada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai tolerance  $< 0.10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**4.18 Tabel Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,569	1,756	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,636	1,573	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	,689	1,450	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X4	,623	1,605	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X5	,775	1,290	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Dari tabel 4.15 diketahui nilai signifikan pada variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,569 dan VIF 1,756, variabel kontrak psikologis memiliki tolerance sebesar 0,636 dan VIF 1,573, variabel budaya organisasi memiliki tolerance sebesar 0,689 dan VIF 1,450, dan variabel fasilitas kerja memiliki tolerance sebesar 0,623 dan VIF 1,605, variabel

lingkungan kerja non fisik memiliki tolerance 0,775 dan VIF 1,290. Jadi dapat disimpulkan hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing – masing variabel independen  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

#### 4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu syarat model regresi yang baik yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas menunjukkan ketidakakuratan dari suatu hasil analisis regresi. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) :

- 1) Jika signifikansi dari variabel bebas  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi dari variabel bebas  $< 0,05$  berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

**4.19 Tabel Uji heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,043	,094		,265	,792
	X1	,008	,007	,217	1,401	,203
	X2	-,004	,009	-,023	-,103	,957
	X3	,015	,006	,457	2,902	,055

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
X4	-,009	,007	-,247	-1,598	,126
X5	-,007	,006	-,241	-1,739	,097

a. Dependent Variable: ABS\_RES3

Sumber: Lampiran 4 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing – masing variabel lebih besar dari  $>0,05$ , sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari persamaan yang diuji.

#### 4.2.3 Analisis Linier Berganda

Ghozali (2016). Menuturkan bahwa analisis regresi adalah cara untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pemilihan analisis regresi berganda karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu variabel. Berikut hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,193	3,804		-,314	,755
Motivasi	-,072	,220	-,044	-,327	,745
Kontrak Psikologis	,171	,240	,090	,713	,479
Budaya Organisasi	,293	,112	,318	2,614	,011
Fasilitas Kerja	,233	,175	,170	1,326	,190
Lingkungan Kerja Non Fisik	,414	,141	,338	2,946	,005

**a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1**

Sumber: Lampiran 6 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.17 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = - 1,193 - 0,072 X_1 + 0,171X_2 + 0,293X_3 + 0,233X_4 + 0,414$$

**A. Nilai Konstanta**

Nilai konstanta (a) sebesar -1,193 dengan tanda negatif menyatakan bahwa apabila variabel motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), dan lingkungan kerja non fisik (X5) dianggap tidak konstan atau berubah – ubah, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah negative.

**B. Motivasi (X1)**

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar – 0,072 dengan

tanda negatif menyatakan apabila tingkat motivasi naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka motivasi akan mengalami penurunan.

C. Kontrak Psikologis (X2)

Nilai koefisien regresi variabel kontrak psikologis (X2) sebesar 0,171 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat kontrak psikologis naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

D. Budaya Organisasi (X3)

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,293 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat budaya organisasi naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

E. Fasilitas Kerja (X4)

Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X4) sebesar 0,233 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat fasilitas kerja naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

F. Lingkungan Kerja Non Fisik (X5)

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X5) sebesar 0,414 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat lingkungan kerja non fisik naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

#### 4.2.4 Uji Koefisiem Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien detrminasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independent atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada satuan model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 <sup>a</sup>	,429	,378	1,899

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

Sumber: Lampiran 7 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat adjusted R Square sebesar 0,378 atau sama dengan (37,8%). Artinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen (montivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 37,8\% = 62,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi.

## 4.2.5 Uji Hipotesis

### 4.2.5.1 Uji t

Menurut Ghozali (2016). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriteria pengambilan keputusan uji t:

1. Bila nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Ini artinya variabel independen secara parsial **tidak memiliki pengaruh positif** terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini artinya variabel independen secara parsial **memiliki pengaruh positif** terhadap variabel dependen.

Untuk mencari T tabel maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n - k$$

$$60 - 6 = 54$$

Maka diketahui nilai t tabel sebesar 2,0048

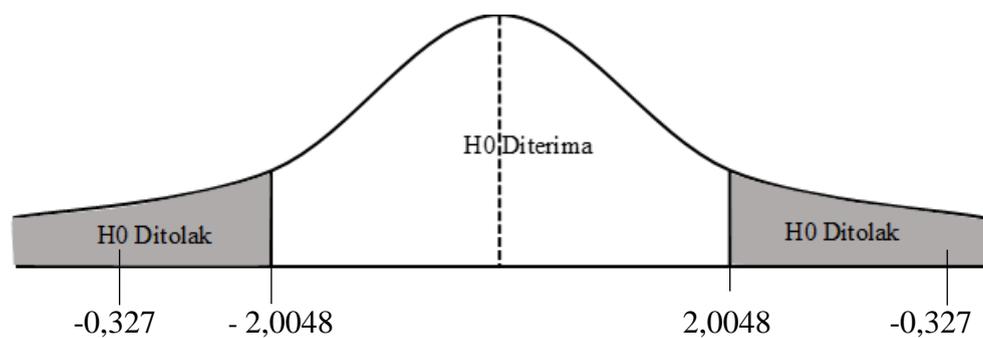
**Tabel 4.22 Hasil Uji T**

No	Variabel	t Tabel	t Hitung	Keterangan
1	Motivasi	2,0048	-0,327	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
2	Kontrak Psikologis	2,0048	0,713	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
3	Budaya Organisasi	2,0048	2,614	Diterima (Berpengaruh)
4	Fasilitas Kerja	2,0048	1,326	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
5	Lingkungan Kerja Non Fisik	2,0048	2,946	Diterima (Berpengaruh)

Sumber: Lampiran 8 data diolah oleh SPSS 22

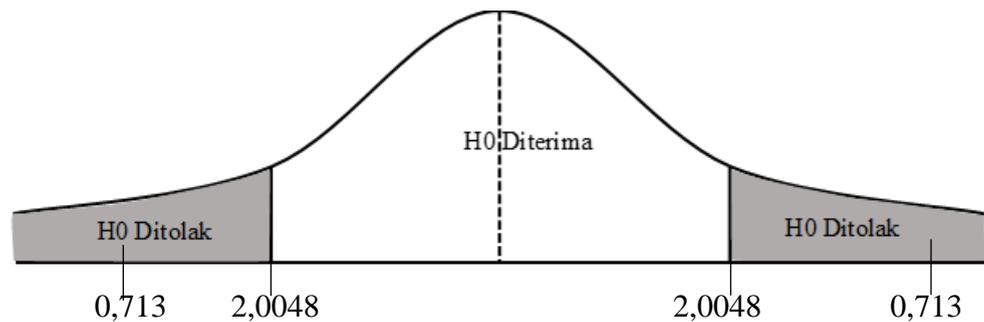
Berdasarkan tabel 4.20 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing – masing variabel Motivasi (X1), Kontrak Psikologis (X3), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas Kerja (X4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



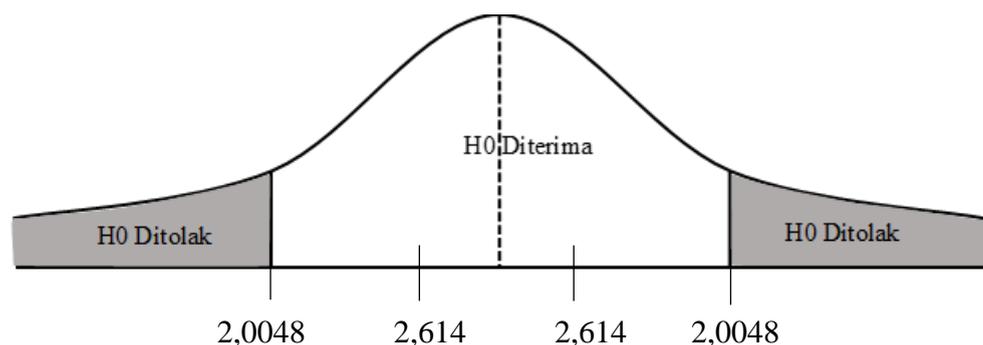
Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  yang didapatkan yaitu -0,327 yang menandakan  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-0,327 < 2,0048) atau jika tanda negatif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-0,327 < 2,0048) dan nilai signifikan dari variabel Motivasi (X1) adalah  $0,745 > 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima hal ini berarti Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

2. Kontrak Psikologis (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  yang didapatkan yaitu 0,713 yang menandakan  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,713 < 2,0048$ ) atau jika tanda negatif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,713 < 2,0048$ ) dan nilai signifikan dari variabel kontrak psikologis (X2) adalah  $0,479 > 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima hal ini, berarti kontrak psikologis (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

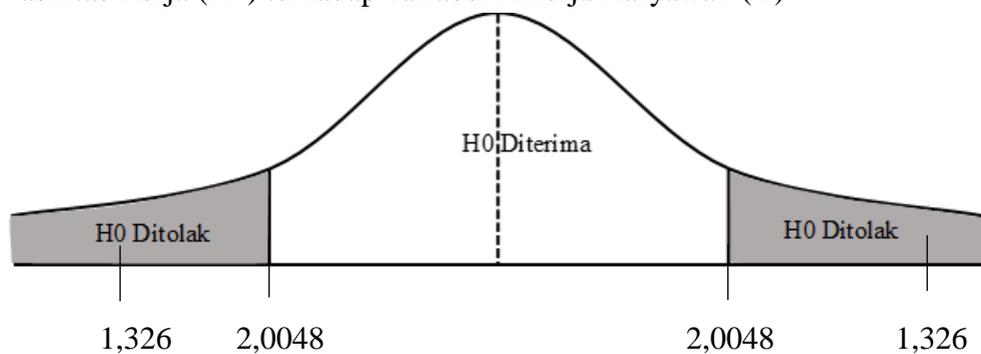
3. Budaya organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  yang didapatkan yaitu 2,614 yang menandakan  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,614 >$

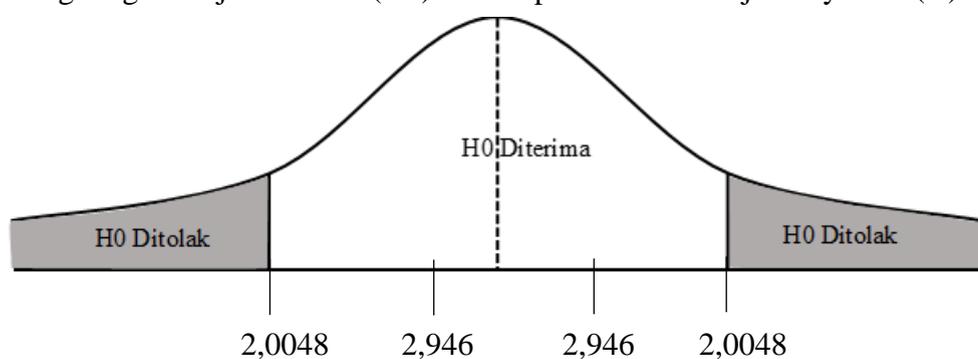
2,0048) atau jika tanda positif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,614 > 2,0048$ ) dan nilai signifikan dari variabel budaya organisasi (X3) adalah  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima hal ini, berarti budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

4. Fasilitas Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  yang didapatkan yaitu 2,614 yang menandakan  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,326 < 2,0048$ ) atau jika tanda positif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,326 < 2,0048$ ) dan nilai signifikan dari variabel fasilitas kerja (X4) adalah  $0,190 > 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima hal ini, berarti fasilitas kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

5. Lingkungan kerja non fisik (X5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  yang didapatkan yaitu 2,946 yang menandakan  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang berlawanan arah. Sehingga  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  ( $2,946 > 2,0048$ ) atau jika tanda positif yang menentukan arah posisi dihilangkan maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,946 > 2,0048$ ) dan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik (X5) adalah  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima hal ini, berarti lingkungan kerja non fisik (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

#### 4.2.5.2 Uji F

Menurut Ghozali (2016). Menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

Dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu menetapkan tingkat atau taraf signifikansi pengujian (biasanya disimbolkan dengan  $\alpha$  (alpha). Misalnya 1 %, 5 %, 10 % dan seterusnya. Selanjutnya, judul masing-masing baris adalah derajat bebas atau degree of freedom (df) untuk penyebut, atau dikenal dengan df2. Rumus uji f :

a.  $df_1 = k - 1$

b.  $df_2 = n - k$

Keterangan :

a.  $k$  = variabel (bebas + terikat)

b.  $n$  = jumlah observasi atau sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- c. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.
- d. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti variabel independen secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Diketahui jumlah variabel terikat dan bebas ( $k$ ) pada penelitian ini adalah 6, dan jumlah sampel sebanyak 50 responden ( $n$ ), maka didapat:

$$df1 = k - 1 = 6 - 1 = 5$$

$$df2 = n - k = 50 - 6 = 44$$

Maka nilai  $F$  tabel pada penelitian ini sebesar 2,270

Hasil uji  $F$  dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.23 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,907	5	30,381	8,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,028	56	3,608		
	Total	353,935	61			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

Sumber: Lampiran 8 data diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diketahui nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), lingkungan kerja non fisik (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahasan pengaruh variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis motivasi pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendefinisikan bahwa motivasi yang diberikan tidak dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Muhammad Ekhsan (2019). Lalu penelitian ini juga menolak penelitian dari Natalia Susanto (2019), dan juga menolak penelitian dari Nurmin Arianto dan Hadi

Kurniawan (2020).

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang tidak setuju karena kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri kurang diperhatikan di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal.

## **2. Pengaruh kontrak psikologis (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja**

### **karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian kontrak psikologis pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kontrak psikologis tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendefinisikan bahwa kontrak psikologis yang diberikan tidak dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Selly Jayanti (2014). Lalu menolak juga penelitian dari Devy Sofyanty, Topan Setiawan (2020), dan juga menolak penelitian dari Deasy Rizkinanti (2010).

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang tidak setuju karena penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam kerja kurang diperhatikan di

perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal.

### **3. Pengaruh budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja**

#### **karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendefinisikan bahwa budaya organisasi yang diberikan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima penelitian dari Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019). Lalu menerima juga penelitian dari Ahmad Rivai (2020), dan menerima juga penelitian dari Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna Reza (2023).

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang setuju karena inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, agresivitas, stabilitas sudah diperhatikan di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang maksimal.

### **4. Pengaruh fasilitas kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya fasilitas kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendefinisikan bahwa fasilitas kerja yang diberikan tidak dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Jufrizen (2021). Lalu menolak juga penelitian dari Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, dan Wisnu Mahendri (2021), dan juga menolak penelitian dari Annisa Sufiyati, Emi Suwarni, Defia Riski Anggarini (2021).

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang tidak setuju karena peralatan tidak Sesuai dengan kebutuhan, kurang Mampu mengoptimalkan hasil kerja, tidak Mudah dalam penggunaan, kurang Mempercepat proses kerja. Hal ini kurang diperhatikan di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal.

##### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>5</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak

terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut mendefinisikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diberikan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan hanya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima penelitian dari Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla (2024). Lalu menerima juga penelitian dari Bamabng Santoso, Yuri Murdo, dan Arief Budi Pratomo (2019 dan juga menerima penelitian dari Siti Aisyah (2020).

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang setuju karena faktor kelelahan, kebosanan, monoton, sikap, rekan kerja, bekerja *team work* sudah diperhatikan di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal.

## **6. Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Kontrak Psikologis (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>), Fasilitas Kerja (X<sub>4</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>5</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda pada uji f terhadap hipotesis (H<sub>5</sub>) menunjukkan bahwa motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan mendapat nilai F hitung  $>$  F tabel ( $8,421 > 2,270$ ). Hasil penelitian menunjukkan terdapat motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik bahwa secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian uji F atau uji simultan atas pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh secara simultan.

#### **5.2 Implikasi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kontrak psikologis, budaya

organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, adapun implikasi atas penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia. Hal ini dapat disebabkan bahwa motivasi yang menyangkut kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri kurang diperhatikan dengan baik dan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sehingga motivasi yang ada pada diri karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kontrak psikologis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia. Hal ini dapat disebabkan bahwa kontrak psikologis yang menyangkut penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam kerja kurang diperhatikan dengan baik dan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sehingga kontrak psikologis yang ada pada diri karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.
3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. Hal ini dapat disebabkan bahwa budaya organisasi di perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia sangat baik. Sehingga

budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.

4. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia. Hal ini dapat disebabkan bahwa fasilitas kerja yang menyangkut peralatan yang tidak Sesuai dengan kebutuhan, kurang Mampu mengoptimalkan hasil kerja, tidak Mudah dalam penggunaan, kurang Mempercepat proses kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sehingga fasilitas kerja yang ada pada diri karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.
5. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. Hal ini dapat disebabkan bahwa lingkungan kerja non fisik di perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia sangat baik. Sehingga lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.
6. Setelah dilakukan penelitian pada studi kasus kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang menentukan bahwa variabel independen motivasi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara simultan. Sedangkan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen

secara simultan. Dengan hasil yang telah diuji, dapat dinyatakan bahwa variabel independen motivasi, kontrak psikologis, dan fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, sedangkan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang
  - a. Perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang sebaiknya mampu memberikan motivasi yang baik terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini dikarenakan manajemen perusahaan yang kurang memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. Jika manajemen lebih memberikan atau memperhatikan motivasi kepada karyawan mungkin akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
  - b. Perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia disarankan untuk selalu memperhatikan kontrak psikologis terhadap karyawan, agar karyawan dapat mengetahui semua komitmen yang diperoleh karyawan PT. Astra Juoku Indonesia .

- c. PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang sebaiknya manajemen lebih menerapkan budaya organisasi yang lebih baik. Agar karyawan lebih merasa nyaman di perusahaan, dengan kata lain manajemen harus bisa memperhatikan budaya organisasi yang diharapkan karyawan untuk menghasilkan tujuan yang diterapkan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.
- d. PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja yang dibutuhkan perusahaan, agar perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang dapat membantu kinerja karyawan dan mempercepat hasil kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
- e. PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan PT. Astra Juoku Indonesia dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, karna lingkungan kerja non fisik menyangkut pada fisik pribadi setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia dengan menambahkan variabel – variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini, guna menambahkan akurasi dan menyempurnakan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 882.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dimara. A. N & Jimad. H (2022) *Influence of organizational commitment and psychological contract on employee performance rsud a. Yani metro city, lampung* 2(02). 213
- Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*, 13 (1)
- Emron, E., DKK (2020) *Landasan teori manajemen sumber daya manusia* (7-8)
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).

Hari (2019) Kajian pustaka budaya organisasi Bab.II (15)

<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>

Jayanti, S. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2).

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan cv. F.a management. 5(2)

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.

Rachmawati, L. (2021) Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten di Provinsi Jawa Timur (Kontrak Psikologis). 81-82. Hasil Penelitian. Untuk kalangan sendiri.

Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma

Apotek Palembang. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba  
Journal, 6(1), 125-220.

Rangkuti. A. E., Thasya. B., Yanti.A(2021) Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah DJBC sumatera utara (555)

Rivai (2019) Landasan Teori Motivasi kerja Bab. II(10)

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.

Santoso, B., Murdo, Y., & Pratomo, A. B. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan, 15(01).

Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 2(02), 25-34.

Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1).

Sutrisno. E (2019) Landasan teori kepuasan kerja Bab. II (11)

Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Kuesioner Peneleitian

#### KUESIONER PENELITIAN

*Pengaruh Motivasi, Kontrak Psikologis, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang.*

##### A. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Posisi :  
Alamat :

##### B. Daftar Kuesioner

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang saudara pilih

##### Keterangan:

**SS : Sangat Setuju (5)**  
**S : Setuju (4)**  
**N : Netral (3)**  
**TS : Tidak Setuju (2)**  
**STS : Sangat Tidak Setuju (1)**

## 1. Pernyataan motivasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia					
2.	Saya melakukan Interaksi antara individu dengan karyawan lain yang melibatkan pertukaran informasi dan pengaruh timbal-balik antar karyawan dengan baik.					
3.	Saya mendapatkan segala sesuatu yang diperlukan untuk menunjang kehidupan dari perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.					
4.	Saya selalu melakukan keberhasilan dalam bekerja dan bersemangat melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.					

## 2. Pernyataan kontrak psikologis (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki rasa saling percaya serta kesetiaan terhadap perusahaan untuk kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.					
2.	Perusahaan memberikan peluang mengembangkan karier untuk karyawan guna membantu kesuksesan perusahaan.					
3.	Perusahaan menerangkan perubahan perilaku karyawan atas peraturan perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.					

## 3. Pernyataan budaya organisasi (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya sebagai karyawan PT. Astra Juoku Indonesia didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
2.	Saya selalu menunjukkan kecermatan dalam bekerja.					
3.	Saya berfokus pada hasil, bukan pada teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.					
4.	Keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil kerja karyawan dalam organisasi.					
5.	PT. Astra Juoku Indonesia memiliki kegiatan kerja di organisasi dengan tim daripada bekerja secara individu.					
6.	Karyawan PT. Astra Juoku Indonesia agresif dan kompetitif.					
7.	Kegiatan perusahaan selalu menekankan untuk mempertahankan stabilitas kinerja karyawan dalam bekerja demi pertumbuhan perusahaan.					

## 4. Pernyataan fasilitas kerja (X4)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan.					
2.	Fasilitas yang diberikan PT. Astra Juoku Indonesia dapat mengoptimalkan hasil kerja yang maksimal.					
3.	Fasilitas yang tersedia di PT. Astra Juoku Indonesia mudah dalam penggunaan untuk menunjang pekerjaan.					
4.	Fasilitas yang tersedia dapat mempercepat proses kerja.					

## 5. Pernyataan lingkungan kerja non fisik (X5)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kondisi fisik dan mental saya yang					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	timbul akibat aktivitas berlebihan atau kurangnya istirahat yang mengakibatkan kelelahan					
2.	Keadaan emosional atau psikologis yang dialami karyawan saat dibiarkan tanpa sesuatu hal yang dilakukan, tidak tertarik pada lingkungannya, akan menyebabkan karyawan menjadi bosan.					
3.	Sesuatu hal yang konsisten, tidak berubah, atau tidak memiliki variasi yang signifikan dalam sifat atau perilakunya akan menciptakan lingkungan yang monoton					
4.	Saya selalu mengevaluasi sikap saya sebagai karyawan di PT. Astra Juoku Indonesia.					
5.	Saya memiliki rekan kerja dan saling bekerja sama di satu bidang pekerjaan.					
6.	Saya selalu bekerja sama tim yang					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia.					

## 6. Pernyataan kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya secara jujur melaporkan setiap hasil pekerjaan, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan.					
2.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya cepat dalam mengambil keputusan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.					

## Lampiran 2

### Rekapitulasi Kuesioner

No	Motivasi					Kontrak Psikologis				Budaya Organisasi							Fasilitas Kerja					Lingkungan Kerja Non-Fisik						Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	5	6	7	X3	1	2	3	4	X4	1	2	3	4	5	6	X5	1	2	3	4	5	Y
1	4	3	3	4	14	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19
2	3	4	4	4	15	4	2	3	9	4	4	2	4	4	4	4	26	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	4	23	4	4	2	4	4	18
3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	2	4	4	4	4	27	4	4	4	3	15	4	5	4	5	4	4	26	4	4	3	5	5	21
5	4	4	3	5	16	5	5	4	14	5	5	4	3	5	4	4	30	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	5	17	5	5	4	14	5	5	3	4	5	3	4	29	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
7	4	3	3	4	14	5	5	3	13	4	5	3	3	4	3	4	26	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	5	23	4	4	3	4	4	19
8	4	5	5	5	19	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	18
9	4	4	5	5	18	4	5	5	14	5	5	2	4	2	1	3	22	5	4	5	5	19	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	4	5	23
10	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	16	5	5	4	14	4	4	1	3	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	3	4	19
12	5	5	4	5	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
14	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	25
15	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	3	4	5	5	27	3	4	5	5	5	22
16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	3	5	5	5	32	5	5	5	5	20	4	3	5	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	16	4	3	4	11	5	4	2	4	4	3	4	26	5	5	4	4	18	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	19
19	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	4	3	4	3	4	4	25	4	4	4	5	17	5	4	4	3	4	4	24	4	4	3	4	4	19
20	3	3	4	3	13	5	3	2	10	5	4	4	3	3	4	4	27	4	3	4	3	14	4	4	5	4	3	2	22	3	4	3	3	4	17
21	4	4	3	4	15	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	5	17	5	4	4	4	3	4	24	5	4	4	4	4	21
22	4	4	3	4	15	4	4	3	11	4	5	4	3	2	4	3	25	3	4	4	4	14	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	5	4	21
23	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	4	3	3	4	4	28	4	4	4	5	17	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	3	4	4	4	28	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	22
25	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25
26	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	4	17	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	5	5	25
28	3	4	4	4	15	4	4	4	12	5	5	5	4	3	4	3	29	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	22
29	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	16	5	5	3	5	4	4	26	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	2	2	4	3	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	3	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
32	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3	27	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21
33	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21
35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	23
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	3	4	4	4	30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	16	5	5	2	12	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21

38	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	3	3	2	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	22
41	4	4	3	4	15	4	4	3	11	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20
42	3	4	3	4	14	3	4	3	11	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	22
43	3	4	3	3	13	4	3	3	10	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
44	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	23
45	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	24
47	4	4	3	4	15	4	4	3	11	3	4	4	3	4	4	3	25	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	23
48	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	4	4	3	3	4	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	4	22
49	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
53	3	4	4	4	15	4	3	3	10	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23
54	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23
55	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	4	4	3	4	3	28	4	4	4	5	17	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	4	3	32	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25
57	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	4	4	2	2	4	3	23	3	4	4	4	15	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	24
59	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	16	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21
61	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	16	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25

### Lampiran 3

#### Jawaban Responden

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,9	12,9	12,9
	4	49	79,0	79,0	91,9
	5	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	51	82,3	82,3	88,7
	5	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	22,6	22,6	22,6
	4	41	66,1	66,1	88,7
	5	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	50	80,6	80,6	83,9
	5	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	48	77,4	77,4	83,9
	5	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	7	11,3	11,3	12,9
	4	44	71,0	71,0	83,9
	5	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	20	32,3	32,3	35,5
	4	37	59,7	59,7	95,2
	5	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,7	9,7	9,7
	4	41	66,1	66,1	75,8
	5	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	45	72,6	72,6	77,4
	5	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	4	6,5	6,5	8,1
	3	7	11,3	11,3	19,4
	4	45	72,6	72,6	91,9
	5	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	25	40,3	40,3	43,5
	4	32	51,6	51,6	95,2
	5	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	20	32,3	32,3	38,7
	4	32	51,6	51,6	90,3

5	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	1	1,6	1,6	3,2
	3	7	11,3	11,3	14,5
	4	49	79,0	79,0	93,5
	5	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	33,9	33,9	33,9
	4	37	59,7	59,7	93,5
	5	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	39	62,9	62,9	69,4
	5	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	46	74,2	74,2	77,4

5	14	22,6	22,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**X4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	49	79,0	79,0	80,6
	5	12	19,4	19,4	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**X4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	42	67,7	67,7	74,2
	5	16	25,8	25,8	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**X5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	28	45,2	45,2	50,0
	5	31	50,0	50,0	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**X5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	26	41,9	41,9	46,8
	5	33	53,2	53,2	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**X5.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,9	12,9	12,9
	4	37	59,7	59,7	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X5.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	52	83,9	83,9	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X5.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,7	9,7	9,7
	4	47	75,8	75,8	85,5
	5	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**X5.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	1	1,6	1,6	3,2
	4	53	85,5	85,5	88,7
	5	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8	4,8
	4	20	32,3	32,3	37,1

5	39	62,9	62,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	25	40,3	40,3	43,5
	5	35	56,5	56,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	7	11,3	11,3	12,9
	4	28	45,2	45,2	58,1
	5	26	41,9	41,9	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,5	6,5	6,5
	4	37	59,7	59,7	66,1
	5	21	33,9	33,9	100,0
Total		62	100,0	100,0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	40	64,5	64,5	67,7
	5	20	32,3	32,3	100,0
Total		62	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
Motivasi	Pearson Correlation	1	,436**	,413**	,538**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000
	N	62	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	,436**	1	,495**	,606**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	,413**	,495**	1	,397**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,000
	N	62	62	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	,538**	,606**	,397**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL_ Motivasi	Pearson Correlation	,757**	,794**	,780**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62

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

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
Kontrak Psikologis	Pearson Correlation	1	,531**	,169	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,188	,000
	N	62	62	62	62
Kontrak Psikologis	Pearson Correlation	,531**	1	,417**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	62	62	62	62
Kontrak Psikologis	Pearson Correlation	,169	,417**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,188	,001		,000
	N	62	62	62	62

TOTAL_	Pearson Correlation	,668**	,863**	,735**	1
Kontrak	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
Psikologis	N	62	62	62	62

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

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL_X3
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,720**	,150	,215	,200	,008	,273*	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000	,246	,094	,119	,953	,032	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,720**	1	,278*	,083	,172	,023	,172	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000		,029	,521	,181	,862	,180	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,150	,278*	1	,087	,187	,439**	,054	,563**
	Sig. (2-tailed)	,246	,029		,502	,147	,000	,675	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,215	,083	,087	1	,470**	,152	,216	,551**
	Sig. (2-tailed)	,094	,521	,502		,000	,239	,092	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,200	,172	,187	,470**	1	,363**	,530**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,119	,181	,147	,000		,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,008	,023	,439**	,152	,363**	1	,269*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,953	,862	,000	,239	,004		,035	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,273*	,172	,054	,216	,530**	,269*	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,032	,180	,675	,092	,000	,035		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

TOTAL_	Pearson								
Budaya	Correlation	,570**	,540**	,563**	,551**	,735**	,568**	,597**	1
Organisasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL_X4
Fasilitas	Pearson Correlation	1	,743**	,707**	,492**	,863**
Kerja	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62
Fasilitas	Pearson Correlation	,743**	1	,803**	,622**	,897**
Kerja	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62
Fasilitas	Pearson Correlation	,707**	,803**	1	,706**	,906**
Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62
Fasilitas	Pearson Correlation	,492**	,622**	,706**	1	,806**
Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL_	Pearson Correlation	,863**	,897**	,906**	,806**	1
Fasilitas	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
Kerja	N	62	62	62	62	62

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

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	TOTAL_X5
Lingkungan	Pearson Correlation	1	,721**	,264*	,091	,205	,202	,705**
kerja non	Sig. (2-tailed)		,000	,038	,482	,111	,116	,000
fisik	N	62	62	62	62	62	62	62
Lingkungan	Pearson Correlation	,721**	1	,295*	,358**	,255*	,067	,750**
kerja non	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,004	,046	,605	,000
fisik	N	62	62	62	62	62	62	62
Lingkungan	Pearson Correlation	,264*	,295*	1	,209	,137	-,155	,523**
kerja non	Sig. (2-tailed)	,038	,020		,102	,289	,230	,000
fisik	N	62	62	62	62	62	62	62

Lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	,091	,358**	,209	1	,483**	,248	,596**
	Sig. (2-tailed)	,482	,004	,102		,000	,052	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	,205	,255*	,137	,483**	1	,591**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,111	,046	,289	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	,202	,067	-,155	,248	,591**	1	,451**
	Sig. (2-tailed)	,116	,605	,230	,052	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL_ Lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	,705**	,750**	,523**	,596**	,677**	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

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

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_Y1
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,733**	,541**	,344**	,295*	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,020	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,733**	1	,676**	,501**	,466**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,541**	,676**	1	,637**	,518**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,344**	,501**	,637**	1	,761**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,295*	,466**	,518**	,761**	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62

TOTAL_	Pearson Correlation						
Kinerja		,731**	,845**	,865**	,796**	,747**	1
Karyawan							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

### b. Uji Reabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	6

## Lampiran 5

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81987429
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,061
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,193	3,804		-,314	,755		
	X1	-,072	,220	-,044	-,327	,745	,569	1,756
	X2	,171	,240	,090	,713	,479	,636	1,573
	X3	,293	,112	,318	2,614	,011	,689	1,450
	X4	,233	,175	,170	1,326	,190	,623	1,605
	X5	,414	,141	,338	2,946	,005	,775	1,290

a. Dependent Variable: Y

### 3. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,043	,094		,265	,792
X1	,008	,007	,217	1,401	,203
X2	-,004	,009	-,023	-,103	,957
X3	,015	,006	,457	2,902	,055
X4	-,009	,007	-,247	-1,598	,126
X5	-,007	,006	-,241	-1,739	,097

a. Dependent Variable: ABS\_RES3

## Lampiran 6

### Analisis Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 <sup>a</sup>	,429	,378	1,899

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,907	5	30,381	8,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,028	56	3,608		
	Total	353,935	61			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,193	3,804		-,314	,755
	TOTAL_X1	-,072	,220	-,044	-,327	,745
	TOTAL_X2	,171	,240	,090	,713	,479
	TOTAL_X3	,293	,112	,318	2,614	,011
	TOTAL_X4	,233	,175	,170	1,326	,190
	TOTAL_X5	,414	,141	,338	2,946	,005

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

**Lampiran 7****Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 <sup>a</sup>	,429	,378	1,899

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

## Lampiran 8

### Uji Hipotesis

#### a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,193	3,804		-,314	,755
	TOTAL_X1	-,072	,220	-,044	-,327	,745
	TOTAL_X2	,171	,240	,090	,713	,479
	TOTAL_X3	,293	,112	,318	2,614	,011
	TOTAL_X4	,233	,175	,170	1,326	,190
	TOTAL_X5	,414	,141	,338	2,946	,005

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

#### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,907	5	30,381	8,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	202,028	56	3,608		
	Total	353,935	61			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X5, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X4, TOTAL\_X1

## Lampiran 9

### a. T tabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

### b. F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84

<b>59</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>61</b>	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
<b>62</b>	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>63</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>64</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>65</b>	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
<b>66</b>	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>67</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>68</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>69</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
<b>71</b>	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>72</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>73</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>74</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
<b>75</b>	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
<b>76</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>77</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>78</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>79</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
<b>81</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
<b>82</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>83</b>	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>84</b>	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 10

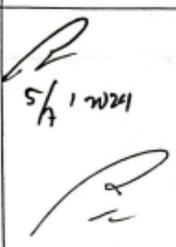
Dokumentasi





## LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : G.G Avant Senklawan Rahmandani  
 NIM : 20104896  
 JURUSAN : Manajemen  
 JUDUL : Pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juwka Indonesia, Karawang

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1.	Hawans Ry.	① Cara penulisan judul di EVD. ② Cara penulisan pada judul ③ Cara penulisan EYD - Komen ④ Cara penulisan pada judul Komen & huruf di awal	5/7/2024 
2.	Tamrin Hidayat	- Hipotesis - Peramaan regresi - Lihat tabel t - Implikasi	 5/7/2024
3.	Sacful Amin	- Perbaiki metode di sampling - Lengkapi interpretasi sesuai fenomena - daftar pustaka di perbaiki	5/7/2024.  23/7/2024

JEMBER, 23-07-2024

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

