

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

a. Sejarah PT. Asuransi Simas Jiwa

PT Asuransi Simas Jiwa bergerak dalam bisnis usaha jasa keuangan asuransi jiwa, hadir untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat akan perlindungan nilai ekonomis pribadi dan keluarga. Mengedepankan inovasi dalam manfaat produk dan mengembangkan teknologi terintegrasi untuk memberikan layanan maksimal bagi setiap nasabah di seluruh Indonesia.

Pada awal berdirinya PT Asuransi Simas Jiwa bernama PT Asuransi Jiwa Mentari Mulia Sejahtera berdasarkan SK Menteri Keuangan No.602/KMK.017/1995 tanggal 18 Desember 1995. Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin baik, pada tanggal 19 Desember 2003, berdasarkan Akta Nomor 65, berubah nama menjadi PT Asuransi Jiwa Mega Life dengan komposisi kepemilikan saham 50% Sinarmas dan 50% Mega Corp.

Berdasarkan Akta No. 17 tanggal 6 Oktober 2015 dan Surat Kementerian Hukum dan HAM No. AHU-AH.01.03-0971481, tanggal 12 Oktober 2015, PT Asuransi Jiwa Mega Life berganti menjadi PT Asuransi Simas Jiwa serta Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor: KEB-826/NB.11/2015 tentang Pemberlakuan Izin Usaha Di Bidang Asuransi Jiwa Sehubungan Perubahan Nama PT Asuransi Jiwa Mega Life Menjadi PT Asuransi Simas Jiwa dengan porsi saham 100% Sinarmas. Dan untuk lebih mendekatkan diri kepada seluruh lapisan masyarakat sampai ke pelosok tanah air, perusahaan kami menggunakan nama Simas Jiwa, yang memberikan makna bahwa keputusan anda untuk memiliki perlindungan nilai ekonomis bersama kami, memberikan cahaya kebajikan dan kenyamanan bagi jiwa anda.

Sebagai perusahaan asuransi jiwa di Indonesia, Simas Jiwa adalah bagian dari kelompok usaha Sinarmas Financial Services yang telah memberikan layanan jasa keuangan kepada seluruh masyarakat Indonesia. Menghadirkan produk-produk asuransi jiwa yang berkualitas dengan berbagai manfaat perlindungan yang

terbaik, kami ingin menjadi bagian dalam mewujudkan masa depan keuangan anda dengan lebih pasti dan terjamin. Kenyamanan anda merupakan prioritas kami dalam mewujudkan layanan pelanggan yang siap membantu anda menerima manfaat dari produk yang anda miliki dengan profesional.

b. Visi dan Misi PT Asuransi Simas Jiwa

Visi PT. Asuransi Simas Jiwa adalah “Menjadi perusahaan yang selalu hadir dalam diri dan keluarga untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran.” dengan misi yaitu :

- 1) Memasarkan produk-produk unggulan dengan manfaat proteksi dan hasil investasi terbaik serta memberikan pelayanan prima melalui jaringan distribusi berbasis internet bisnis keuangan, para mitra bisnis dan kantor pelayanan yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.
- 2) Menjadi perusahaan asuransi jiwa terbesar dengan memenuhi tata kelola perusahaan yang baik sesuai peraturan yang berlaku.
- 3) Mencapai pertumbuhan laba dan nilai perusahaan dari tahun ke tahun secara terus menerus untuk jangka waktu tak terbatas.

2. Karakteristik Responden

Informasi yang digunakan dalam penelitian di PT. Asuransi Simas Jiwa. ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja. Untuk keperluan pengambilan data sebagai bahan analisis dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan sejumlah 108 orang diberikan kuesioner disebarkan oleh HRD dalam bentuk google form.

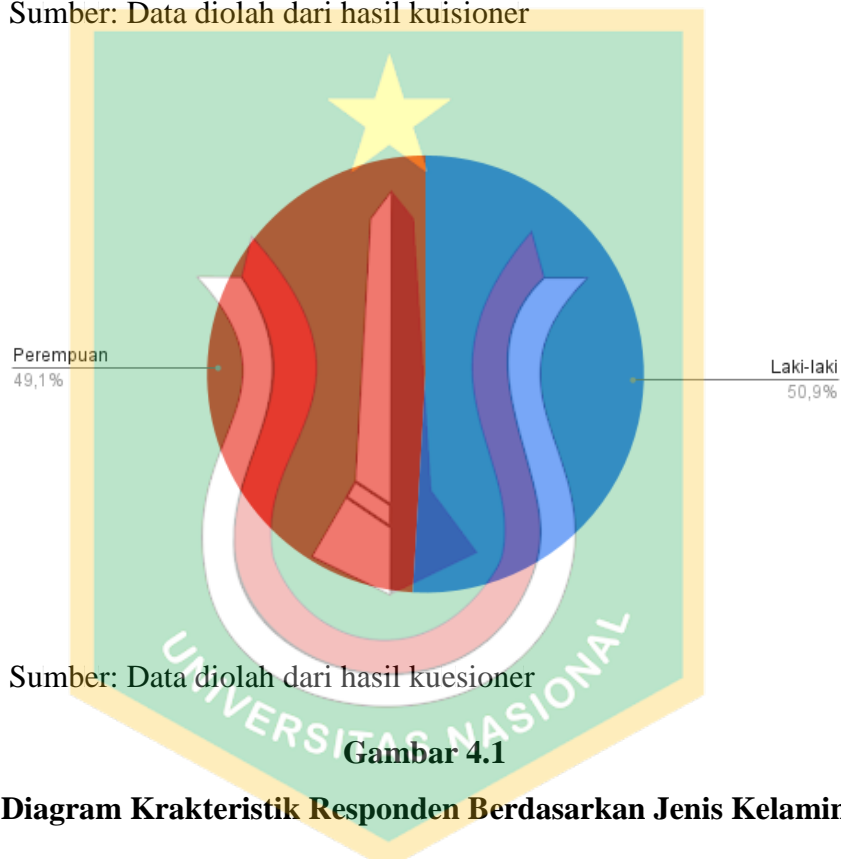
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data melalui kuesioner dari karyawan PT Asuransi Simas Jiwa. Tabel 4.1 dan gambar 4.1 menyatakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	55	49,1%
2.	Perempuan	53	50,9%
Jumlah		108	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisisioner



Berdasarkan Tabel 4.1 dan gambar 4.1 dikatakan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 53 orang dengan presentase sebesar (49,1%) dan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 55 orang dengan presentase (50,9%). PT. Asuransi Simas Jiwa tidak memperlakukan *gender* dalam penerimaan karyawan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data melalui kuisisioner yaitu sebanyak 108 responden dari karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	19 – 30 tahun	53	49,1%
2.	31 – 50 tahun	32	29,6%
3.	> 50 tahun	23	21,3%
	Jumlah	108	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisisioner



Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Gambar 4.2
Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada tabel 4.2 dan gambar 4.2, terlihat bahwa usia karyawan pada PT. Asuransi Simas Jiwa didominasi oleh kelompok usia 19-30 tahun yang berjumlah 53 orang (49,1%) yang artinya karyawan PT.

Asuransi Simas Jiwa berada pada rata-rata usia muda dan masih produktif, sehingga diharapkan dapat bekerja untuk mencapai target perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil pengolahan data melalui kuisioner sebanyak 108 responden dari karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Tabel 4.3 dan gambar 4.3 menyatakan jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA/Sederajat	16	14,8%
2.	D3	24	22,2%
3.	S1	68	63,0%
	Jumlah	108	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuisioner



Sumber: Data diolah dari hasil kuisioner

Gambar 4.3

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan pendidikan terakhir terbanyak adalah S1, berjumlah 68 orang (63,0%). Artinya PT, Asuransi Simas Jiwa lebih mengutamakan karyawan dengan latar belakang S1, karena PT. Asuransi Simas Jiwa percaya yang memegang gelar sarjana

(S1) lebih inovatif dan kreatif, maka dari itu perusahaan PT. Asuransi Simas Jiwa lebih banyak merekrut karyawan dengan lulusan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengolahan data melalui kuisioner sebanyak 108 responden dari karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Tabel 4.4 dan gambar 4.4 yaitu jumlah responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	1 -3 tahun	29	26,9%
2.	3 – 6 tahun	58	53,7%
3.	> 6 tahun	21	19,4%
	Jumlah	108	100%

Sumber: data diolah dari hasil kuisioner



Sumber: data diolah dari hasil kuisioner

Gambar 4.4

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa responden dengan masa kerja 3-6 tahun paling dominan, dengan jumlah 58 orang dengan presentase sebesar 53,7%. Artinya karyawannya termasuk relatif lama bekerja di PT. Asuransi

Simas Jiwa. Hal ini kemungkinan disebabkan kebijakan HRD untuk melakukan perekrutan karyawan dengan usia muda.

3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif untuk mengetahui nilai rata-rata total mean dan total keseluruhan mean untuk setiap variabel. Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), yang masing masing variabel memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda-beda.

1) Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Nilai rata-rata setiap indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Tabel Skor Mean Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No.	Pernyataan	Mean
Pencahayaan di Ruang Kerja		
1.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,94
2.	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan	4,02
Total skor <i>mean</i>		3,98
Sirkulasi Udara di Ruang Kerja		
3.	Sirkulasi udara di ruangan kerja yang baik membantu dalam kelancaran pekerjaan	4,00
4.	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.	3,97
Total skor <i>mean</i>		3,99
Kebisingan		
5.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	3,87

Lanjutan tabel 4.5

6.	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	3,78
	Total skor <i>mean</i>	3,82
	Penggunaan Warna	
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	3,93
8	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	3,95
	Total skor <i>mean</i>	3,94
	Kelembaban Udara	
9	Kelembaban udara pada tempat kerja saya sudah baik	3,59
10	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman	3,64
	Total skor <i>mean</i>	3,61
	Fasilitas	
11	Saya merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap dan memadai	3,81
12	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	3,95
	Total skor <i>mean</i>	3,88
	Rata-rata total mean lingkungan kerja fisik (X₁)	3,87

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yaitu rata-rata mean sebesar 3,87 yang artinya mayoritas responden menyatakan setuju dalam pernyataan kuisisioner yang dilampirkan oleh penulis. Rata-rata total tertinggi pada indikator sirkulasi udara diruang kerja dengan nilai 3,99 dan total terendah pada indikator kelembaban udara dengan nilai 3,61.

2) Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi (X₂)

Nilai rata-rata setiap indikator dalam variabel komunikasi organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Tabel Skor Mean Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	Mean
Keterbukaan		
1.	Saya diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi.	3,91
2.	Saya merasa keterbukaan ketika berkomunikasi antar rekan kerja sangat penting.	4,21
Total skor <i>mean</i>		4,06
Empati		
3.	Saya merasa prihatin dengan kondisi rekan kerja jika ada yang terkena musibah.	3,79
4.	Menolong setiap rekan kerja yang meminta bantuan.	3,92
Total skor <i>mean</i>		3,85
Dukungan		
5.	Saya merasa orang disekitar saya siap diajak bertukar pikiran.	3,90
6.	Orang disekitar memberikan dorongan saat saya merasa putus asa.	3,95
Total skor <i>mean</i>		3,93
Rasa Positif		
7.	Saya selalu jujur terhadap apa yang saya kerjakan.	3,85
8.	Saya berfikir semua rekan kerja saya bersikap baik terhadap saya.	3,78
Total skor <i>mean</i>		3,82

Lanjutan tabel 4.6

Kesamaan		
9.	Proses keasamaan komunikasi saya yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.	3,94
10.	Perbedaan jabatan atau bagian tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi dan melakukan pekerjaan.	3,98
<i>Total skor mean</i>		3,96
Rata-rata total mean komunikasi organisasi (X₂)		3,92

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil penilaian responden terhadap variabel komunikasi organisasi (X_2) yaitu rata-rata mean sebesar 3,92 yang artinya mayoritas responden menyatakan setuju dalam pernyataan kuisioner yang dilampirkan oleh penulis. Rata-rata total tertinggi pada indikator keterbukaan dengan nilai 4,06 dan total terendah pada indikator rasa positif dengan nilai 3,82.

3) Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Nilai rata-rata setiap indikator dalam variabel disiplin kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Tabel Skor Mean Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Mean
Ketepatan Waktu		
1.	Keterlambatan mempengaruhi produktivitas pekerjaan.	4,05
2.	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu.	3,90
<i>Total skor mean</i>		3,97
Ketaatan Dalam Peraturan Kerja		

Lanjutan tabel 4.7

3.	Saya merasa adanya penerapan tata tertib di tempat kerja mampu mendukung kerja yang efisien.	3,84
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan.	3,79
<i>Total skor mean</i>		3,81
Tanggung Jawab Yang Tinggi		
5.	Saya mampu bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.	3,92
6.	Saya selalu menggunakan peralatan di tempat kerja dengan sebaik-baiknya.	3,98
<i>Total skor mean</i>		3,95
Rata-rata total mean disiplin kerja (X3)		3,91

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja (X3) yaitu rata-rata mean sebesar 3,91 yang artinya mayoritas responden menyatakan setuju dalam pernyataan kuesioner yang dilampirkan oleh penulis. Rata-rata total tertinggi pada indikator ketepatan waktu dengan nilai sebesar 3,97 dan total terendah pada indikator ketaatan dalam peraturan kerja dengan nilai sebesar 3,81.

4) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai rata-rata setiap indikator dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8

Tabel Skor Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Mean
Kuantitas		

Lanjutan tabel 4.8

1.	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan sebelum waktu selesai daripada terjadi penumpukan pekerjaan.	3,97
2.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	3,94
Total skor <i>mean</i>		3,95
Kualitas		
3.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	4,00
4.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata.	4,00
Total skor <i>mean</i>		4,00
Keandalan		
5.	Saya selalu mengikuti intruksi sebelum mengerjakan tugas/pekerjaan.	3,91
6.	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan	3,92
Total skor <i>mean</i>		3,91
Kehadiran		
7.	Saya hadir sesuai dengan waktu datang dan waktu pulang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	3,82
8.	Sistem pendataan kehadiran sudah sangat efektif	3,88
Total skor <i>mean</i>		3,85
Kemampuan Bekerjasama		
9.	Saya mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan.	3,88
10.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dan hasil kerjasama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.	4,11

Lanjutan tabel 4.8

<i>Total skor mean</i>	3,99
Rata-rata total mean kinerja karawan (Y)	3,93

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu rata-rata mean sebesar 3,93 yang artinya mayoritas responden menyatakan setuju dalam pernyataan kuesioner yang dilampirkan oleh penulis. Rata-rata total tertinggi pada indikator kualitas dengan nilai 4,00 dan total terendah pada indikator kehadiran dengan nilai 3,85.

4. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah proses pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit sebagai kesimpulan yang lebih umum untuk sebuah populasi.

5. Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang disebarkan kepada responden dan dilakukan beserta membandingkan nilai r Hitung dengan r Tabel dengan memanfaatkan tingkat peluang *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0.05. Dalam hal r Hitung > r Tabel, pernyataan atau petunjuk hal tersebut seharusnya substansial atau dikatakan valid. Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,364	0.1591	Valid
	X1.2	0,570	0.1591	Valid
	X1.3	0,567	0.1591	Valid
	X1.4	0,606	0.1591	Valid
	X1.5	0,392	0.1591	Valid

Lanjutan tabel 4.9

	X1.6	0,442	0.1591	Valid
	X1.7	0,654	0.1591	Valid
	X1.8	0,536	0.1591	Valid
	X1.9	0,345	0.1591	Valid
	X1.10	0,320	0.1591	Valid
	X1.11	0,482	0.1591	Valid
	X1.12	0,538	0.1591	Valid
Komunikasi Organisasi	X2.1	0,498	0.1591	Valid
	X2.2	0,354	0.1591	Valid
	X2.3	0,437	0.1591	Valid
	X2.4	0,513	0.1591	Valid
	X2.5	0,699	0.1591	Valid
	X2.6	0,619	0.1591	Valid
	X2.7	0,472	0.1591	Valid
	X2.8	0,491	0.1591	Valid
	X2.9	0,648	0.1591	Valid
	X2.10	0,620	0.1591	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,650	0.1591	Valid
	X3.2	0,418	0.1591	Valid
	X3.3	0,520	0.1591	Valid
	X3.4	0,502	0.1591	Valid
	X3.5	0,474	0.1591	Valid
	X3.6	0,686	0.1591	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,533	0.1591	Valid
	Y1.2	0,580	0.1591	Valid
	Y1.3	0,490	0.1591	Valid
	Y1.4	0,698	0.1591	Valid
	Y1.5	0,625	0.1591	Valid

Lanjutan tabel 4.9

	Y1.6	0,757	0.1591	Valid
	Y1.7	0,653	0.1591	Valid
	Y1.8	0,507	0.1591	Valid
	Y1.9	0,451	0.1591	Valid
	Y1.10	0,467	0.1591	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner yang diajukan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar, jika dibandingkan dengan r Tabel pada sampel N ke 108 yaitu 0,1591. Ini artinya keseluruhan butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi organisasi (X2), disiplin kerja (X3), dan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas diketahui untuk menentukan alat penduga yang menggunakan skala likert (jarak pendapat). Variabel tersebut dapat dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* (α) memiliki nilai lebih besar 0,060. Variabel yang reliabel menyiratkan bahwa variabel terkait cukup dapat mengungkapkan informasi yang tepat dan solid. Hasil uji reliabilitas harus terlihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,857	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,817	Reliabel

Lanjutan tabel 4.10

Disiplin Kerja (X_3)	0,791	Reliabel
--------------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dari hasil hasil uji reliabelitas terhadap variabel bahwa setiap pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau valid. Jika total hasil *Cronbach Alpha* diatas 0,60, berarti status kuesioner lingkungan kerja fisik sebesar 0,857, komunikasi organisasi sebesar 0,817, disiplin kerja sebesar 0,791 dan kinerja karyawan sebesar 0,841 adalah baik atau dapat diterima.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi variabel bebas serta variabel-variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan *Uji One Kolmogorov – Smirnov* yaitu jika signifikan $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Mengenai hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80459470
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,077
	Positive	,069
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan atas *Asymp. Sig.* (2-tailed) adalah 0,25. Artinya disini model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi sampling yang normal berdasarkan nilai signifikansinya $>\alpha = 0,05$, maka $0,125 > 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna agar mengetahui apakah atas model regresi diketahui korelasi antara variabel bebas. Hal ini dapat diukur dari nilai *Tolerance Value* dan *Value Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 atau jika *Tolerance Value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik maka tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel (multikolinearitas).

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	,652	1,533
Komunikasi Organisasi	,287	3,485
Disiplin Kerja	,334	2,993

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berlandaskan pada tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* $\geq (0,10)$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Berarti dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan pada variabel lingkungan kerja fisik mendapat nilai *tolerance* sebesar 0,652 dan nilai *VIF* 1,533, pada variabel komunikasi organisasi mendapat nilai *tolerance* sebesar 0,287 dan nilai *VIF* sebesar 3,485, pada variabel disiplin kerja mendapat nilai *tolerance* 0,334 dan nilai *VIF* sebesar 2,993, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman* untuk mengetahui kesesuaian antara dua subyek dimana model regresi yang layak tidak terjadi heteroskedastisitas dengan syarat jika diperoleh nilai signifikan (sig) > 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan di uji spearman, dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,904	1,632		1,167	,246
	Lingkungan Kerja Fisik	-,064	,038	-,199	-1,669	,098
	Komunikasi Organisasi	,083	,070	,213	1,188	,238
	Disiplin Kerja	,002	,090	,004	,025	,980

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.13, pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi *spearman's rho*, yaitu mengorelasi variabel independen dengan residualnya. Pada tabel 4.13 nilai sig (2 tailed) dari unstandarized nasional maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan model spareman diperoleh hasil signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

d. Uji Autokorelasi

Apakah analitis model regresi terhadap positif atau negatif yang kuat antara informasi dengan variabel penelitian merupakan tujuan dari uji autokorelasi. Salah satu cara untuk menguji apakah terjadi autokorelasi dapat digunakan uji Durbin Warson (D-W test) seperti pada tabel 4.14:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,928 ^a	,861	,857	1,42238	1,774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber: Data diolah melalui SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 didapat nilai Durbin Watson 1,774 dapat dibandingkan dengan nilai Durbin Watson tabel yang menggunakan signifikan 5% dengan total representatif atau sampel 108(n) dan jumlah variabel bebas 3(k=3) maka pada Durbin Watson tabel didapatkan nilai $dL = 1,629$ dan $dU = 1,743$. Dapat disimpulkan nilai Durbin Watson $1,774 \geq$ batas (dU) $1,743$ serta $\leq (4-dU) 4 - 1,743 = 2,257$, maka dapat disimpulkan bawah dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dimana untuk variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) serta variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil outputnya terdapat pada tabel 4.15:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,650	2,775		1,675	,097
	Lingkungan Kerja Fisik	,355	,065	,416	5,474	,000
	Komunikasi Organisasi	,248	,118	,240	2,099	,038
	Disiplin Kerja	,359	,154	,248	2,337	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 4.15, persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja adalah:

$$KK = 0,416 LKF + 0,240 KO + 0,248 DK$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,416 sehingga apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja non-fisik satu unit akan membangun kinerja karyawan sebesar 0,416 satuan, jika variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan.
2. Pada variabel Komunikasi Organisasi mempunyai implikasi positif dalam koefisien regresi sebesar 0,240 sehingga apabila terjadi kenaikan variabel komunikasi organisasi satu unit akan membangun kinerja karyawan sebesar 0,240 satuan jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dianggap konstan.
3. Pada variabel Disiplin kerja mempunyai implikasi positif dalam koefisien sebesar 0,248 sehingga apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja satu unit, bahwa akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,248 satuan jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dianggap konstan.

7. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Pengujian dengan uji gblonal (Uji F) akan menunjukkan apakah model fit atau tidak dengan data. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan. Lebih jelasnya seperti berikut:

a.) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

b.) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Adapun hasil uji f pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308,365	3	436,122	53,891	,000 ^b
	Residual	841,635	104	8,093		
	Total	2150,000	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut nilai sig $< 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa model dikatakan signifikan dan layak digunakan dalam penelitian berdasarkan nilai signifikan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ardian (2021), koefisiensi determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa maksimal kapasitas model untuk dapat memperjelas keberagaman variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara tidak ada atau satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kapasitas variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat

terbatas, dengan asumsi nilainya mendekati 1, ini menyiratkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk meramalkan variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,928 ^a	,861	,857	1,42238	1,774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh angka R^2 (Adjusted R Square) sebesar 0,857 (85,7%). Keadaan ini bermakna variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi dan disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 85,7%. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% diklarifikasi oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari model eksplorasi ini. Adjusted R Square yang diubah merupakan nilai dari R Square yang telah diubah, nilai ini selalu rendah dan angka ini dapat bernilai negatif.

8. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independent secara eksklusif dalam memperjelas keragaman variabel terikat. Apabila nilai T hitung $>$ T tabel dengan tingkat signifikannya (p -value) $<$ 5%, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

- a) Jika nilai sig $<$ 0,05 maka signifika
- b) Jika nilai sig $>$ 0,05 maka tidak signifikan
- c) Jika T Hitung $<$ T Tabel maka H_0 diterima, maka tidak terdapat pengaruh antar variabel dependen dan independen

- d) Jika $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ maka H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh antar variabel dependen dan independen

Hasil uji T disajikan di tabel 4.18:

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,650	2,775		1,675	,097
	Lingkungan Kerja Fisik	,355	,065	,416	5,474	,000
	Komunikasi Organisasi	,248	,118	,240	2,099	,038
	Disiplin Kerja	,359	,154	,248	2,337	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas hasil perhitungan Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.18, pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (KK), mempunyai t-hitung 5,574 > t-tabel 1,984, maka berada di daerah penolakan H_0 , yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (LKF) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Nilai signifikan variabel lingkungan kerja fisik (LKF) terhadap kinerja karyawan (KK) ialah $0,000 < 0,05$ menunjukkan nilai yang signifikan. Nilai koefisien regresi (b1) adalah positif. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik (LKF) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 4.18, pengaruh variabel komunikasi organisasi (KO) terhadap variabel kinerja karyawan (KK), mempunyai t-hitung 2,099 > t-tabel 1,984, maka berada di daerah penolakan H_0 , yang artinya terdapat pengaruh antara variabel komunikasi organisasi (KO) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Nilai signifikan variabel komunikasi organisasi (KO) terhadap kinerja

karyawn (KK) ialah $0,038 < 0,05$ sehingga signifikan. Nilai koefisien regresi (b1) adalah positif. Dengan demikian, komunikasi organisasi (KO) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 4.18, pengaruh variabel disiplin kerja (DK) terhadap variabel kinerja karyawan (KK), mempunyai t-hitung $2,337 > t$ -tabel $1,984$, maka berada di daerah penolakan H_0 , yang artinya terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (DK) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Nilai signifikan variabel disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) ialah $0,021 < 0,05$ sehingga signifikan. Nilai koefisien regresi (b1) adalah positif. Dengan demikian, disiplin kerja (DK) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikan, sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa

Hasil penelitian ini ditujukan pada kuesioner yang diajukan peneliti kepada karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Hasil dari angket ini mendapatkan nilai rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju. Sehingga lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan kondisi dan faktor-faktor material yang mempengaruhi tempat kerja dan aktivitas karyawan di dalamnya. Ini mencakup semua elemen yang secara langsung mempengaruhi pengalaman fisik karyawan saat bekerja. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berperan positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut, juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono, Pratista (2018) dan Subhan, et al (2023) dimana

hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai t -hitung $>$ t -tabel, maka berada di daerah penolakan H_0 , yang artinya terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan komunikasi organisasi memiliki tingkat signifikan, sehingga komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa

Hasil penelitian ini ditunjukkan pada kuesioner yang diajukan peneliti kepada karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Hasil dari angket ini mendapatkan hasil nilai rata-rata sebagian besar responden memilih setuju. Komunikasi organisasi adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi tersebut mencakup internal organisasi mengenai sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Terutama dalam hal empati yaitu saling membantu sesama karyawan dalam mendukung pada saat karyawan mendapat musibah.

Hasil penelitian tersebut, juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharudin (2022), Gunawan (2021) dan Ardian (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mempunyai t -hitung $>$ t -tabel, maka berada di daerah penolakan H_0 , yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat yang signifikan. Nilai koefisien

regresi (b1) adalah positif. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini ditujukan pada kuesioner yang diajukan peneliti kepada karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa. Hasil dari angket ini mendapatkan nilai rata-rata yang sebagian besar responden memilih setuju. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mentaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu fundamental dari sumber daya manusia, karena tabiatnya disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga dapat mengoptimalkan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan arti, tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik pada para karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yantika et al (2018) , Prasetya dan Marlina (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

