

PENGARUH KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PRODIA
WIDYAHUSADA Tbk CABANG
SURABAYA

by Dimas Ananta Prameswara

Submission date: 12-Jul-2022 12:13PM (UTC+0700)

Submission ID: 1869527789

File name: JURNAL_-_Dimas_Ananta_Prameswara.doc (153K)

Word count: 4253

Character count: 27709

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRODIA WIDYAHUSADA Tbk CABANG SURABAYA**

Dimas Ananta Prameswara¹
M. Suyanto²

ABSTRACT

This study identify the influences of compensation, workplace and organization culture to the Performance of PT Prodia Widyahusada Tbk Branch of Surabaya. This research use SPSS test with multiple regression analysis technique to recognize the correlation among variables. Data collection research performed by distributing questionnaire to the service employees of Prodia Clinic Branch of Surabaya amounted 43 respondents. The finding result of this research found that there is significant influence between variables of compensation, workplace, and organization culture to employee's performance either partially and simultaneously.

Keywords: compensation, workplace, and organization culture, employee's performance

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan uji SPSS dengan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian pelayanan Klinik Prodia Cabang Surabaya yang berjumlah 43 orang. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Kompensasi merupakan salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan perusahaan secara menyeluruh. Kompensasi menjadi bukti bahwa seseorang telah bekerja keras untuk kemajuan perusahaan dan bisa menjadi ajang untuk memotifasi karyawan agar mau meningkatkan kerja keras, loyalitas dan idenya demi kepentingan perusahaan. Keberadaan sistem kompensasi bisa memberikan perasaan adil

¹ Dimas Ananta Prameswara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi S-1 Manajemen, Untag Surabaya, surel: dimasannatap@gmail.com

² Drs. Ec. M. Suyanto, MM., dosen Prodi S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Untag Surabaya, surel: suyanto@untag-sby.ac.id

terhadap setiap karyawan di perusahaan. Misalnya ketika salah satu karyawan bekerja lebih keras daripada yang lain, maka keberadaan kompensasi membuatnya merasa adil. Kompensasi adalah bukti bahwa perusahaan peduli pada kinerja setiap karyawan dan mau menghargainya.

Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Perusahaan yang besar pada dasarnya dibangun oleh landasan perusahaan yang baik. Salah satu landasan perusahaan adalah budaya yang diterapkan di dalamnya. Tanpa ada budaya kesuksesan perusahaan tidak akan bisa terealisasi. Budaya perusahaan yang kuat akan memiliki pengaruh besar terhadap kejayaan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja sepenuh hati akan lebih bertahan lama dan dapat bersaing dengan tangguh. Perusahaan yang baik adalah dimana pimpinan dan karyawan dapat berkomunikasi dengan leluasa. Setiap orang dalam perusahaan harus menjadi team yang menentukan budaya apa yang dinilai paling mendekati sempurna. Penting bagi semua orang dalam perusahaan untuk memahami budaya perusahaannya. Budaya perusahaan erat hubungannya dengan segala macam sifat serta kebiasaan dari semua orang yang ada di perusahaan tersebut. Suatu budaya perusahaan harus mengacu pada perilaku bukan pada hal lain.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak.

PT. Prodia Widyahusada Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang laboratorium klinik yang menerapkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Laboratorium Klinik Prodia didirikan pertama kali di kota Sola pada tanggal 7 Mei 1973 oleh beberapa orang idealis berlatar belakang pendidikan farmasi. Pada tahun 1975 Prodia mengembangkan layanan di kota Jakarta dan Bandung, selanjutnya ditahun 1976 - 1980 layanan Prodia berkembang menjadi 7 Cabang. Di era tahun 1980 Prodia mulai melengkapi struktur organisasinya dengan adanya Bagian Penelitian dan Pengembangan, Tehnical/ Quality Control Departemen serta bagian pendidikan dan latihan bagi

karyawan. Pada Mei 1980 Prodia pertama kali dikota Surabaya tepatnya di jalan Bogowonto No. 27 Surabaya. Dari bogowonto akhirnya Prodia membuka cabang di daerah Undaan. Dari yang hanya layanan Laboratorium saja akhirnya berkembang dengan masuknya layanan Radiologi yang meliputi Foto Rongent dan USG. Ternyata semakin majunya teknologi kedokteran bertambah juga permintaan pasar yakni para klinisi ,Rumah Sakit dan perusahaan agar Laboratorium dapat menyediakan satu tempat untuk para pekerja dan calon pekerja sehingga ada tambahan layanan lagi yakni Pusat GMC atau Pusat General Medical Check Up di Jalan Bogowonto No 14 Surabaya. Dengan semakin bertambahnya permintaan dari eksternal maka di bangunlah Grha Prodia Surabaya yang berada di Jalan Diponegoro 149-150 yang dilengkapi dengan sarana dan peralatan yang canggih demi hasil yang akurat dan terpercaya.

Untuk menunjang semua permintaan pasar, tidak hanya gedung dan alat baru, tetapi sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang mengalami kemajuan yang sangat pesat, penting dilakukan penelitian terkait kompensasi, lingkungan kerja dan budaya kerja di Laboratorium Klinik Prodia. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya.

Kajian Teori

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sudarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sidanti (2015:46), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk di dalamnya faktor fisik dan non fisik. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

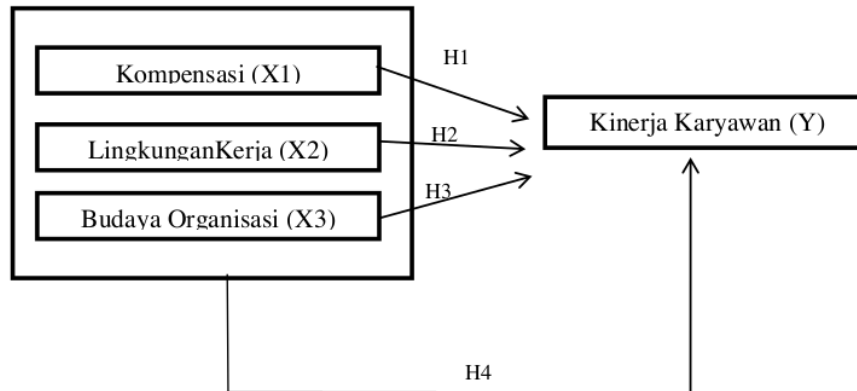
Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Berikut budaya organisasi menurut para ahli :

Menurut Yuliantarti (2016), budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya. Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Fauzan dan Fathiyah (2017), budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

1

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Mangku Negara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Variabel penelitian adalah karakter, atribut atau segala sesuatu yang terbentuk, atau yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian sehingga mempunyai variasi antara satu objek yang satu dengan objek yang lain dalam satu kelompok tertentu kemudian ditarik kesimpulannya. (Muchlisin Riadi:2020). Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu :

1. Variabel bebas: Kompensasi (X1)
2. Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X2)
3. Variabel bebas: Budaya Perusahaan (X3)
4. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)

Dari keempat variabel di atas terdapat 2 jenis variabel penelitian, yaitu :

1. Variabel terikat (dependent variabel)
 - a. kinerja karyawan (Y)
2. Variabel bebas (independent variabel)
 - a. Kompensasi (X1)
 - b. Lingkungan kerja (X2)
 - c. Budaya organisasi (X3)

Metode penentuan Subyek

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bagian pelayanan PT. Prodia Widyahusada Tbk Cabang Surabaya yang berjumlah 43 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 43 responden.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Interview atau wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya responden.
2. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
3. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari indikator-indikator dan masing-masing indikator akan diukur dengan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut Skala Likert sebagai berikut:
 - a. Sangat setuju : 5
 - b. Setuju : 4
 - c. Kurang setuju : 3
 - d. Tidak setuju : 2
 - e. Sangat tidak setuju : 1

Sumber Data

3 Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian berikut :

1. Data primer, yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Hasil Penelitian Analisis Linier Berganda

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.556	4.022		.138	.891
Kompensasi (X1)	.425	.170	.285	2.498	.017
Lingkungan Kerja (X2)	.208	.076	.340	2.735	.009
Budaya Organisasi (X3)	.566	.200	.348	2.834	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,556 + 0,425X_1 + 0,208X_2 + 0,566X_3$$

Arti angka-angka tersebut sbb:

- Konstanta sebesar 0,556; artinya jika kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka besarnya Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,556.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,425; artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,425 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,208; artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₃) sebesar 0,566; artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,566 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji t (uji secara parsial dengan metode SPSS)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.138	.891
Kompensasi (X1)	2.498	.017
Lingkungan Kerja (X2)	2.735	.009
Budaya Organisasi (X3)	2.834	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya. Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,498 > 2,023$) berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya. Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,735 > 2,023$) berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya. Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,834 > 2,023$) berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.076	3	285.359	18.337	.000 ^a
	Residual	606.901	39	15.562		
	Total	1462.977	42			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prodia Widyahusada Tbk cabang Surabaya. Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ($18,337 > 2,845$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

c. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R^2 sama dengan nol (0) berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R^2 sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

Hasil analisis determinasi (Adjusted R^2) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.553	3.945	2.644

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,553 (55,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) mampu menjelaskan sebesar 55,3% variasi variabel kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 44,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,498 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alameru et al. (2015) dan Kee et al.(2016) dimana terdapat hubungan positif antara variabel independen pertama yaitu kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)
 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,735 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
 Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Okeoghene (2016) dimana terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 3)
 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,834 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat budaya perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
 Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2016).
- 4) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 4)
 Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,337 > 2,845$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,498 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,735 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,834 > 2,023$) atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat budaya perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,337 > 2,845$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Dari kesimpulan diatas dapat diberikan beberapa saran yang bisa menambah kinerja perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji, tunjangan dan bonus secara berkala serta memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja baik maka factor kompensasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi pada perusahaan dinilai sudah berjalan dengan baik. Budaya baik yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, lebih mengembangkan variabel penelitian yang lain seperti motivasi kerja disiplin kerja kepemimpinan agar menambah variasi penelitian dan lebih memperluas cakupan penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat mewakili perusahaan keseluruhan

Daftar Pustaka

- 40 Love for Quality, *Company Profile of PT Prodia Widyahusada*.
- Affandi P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*, edisi ke 1, Pekanbaru. Zanafa Publishing
- Cahyono Budi Tri. 2015. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Arki Fashion Kabupaten Pekalongan*.
- Faisal Nadhifa, I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2019. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No.6.
- Ghazali, Imam, 2016, "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23", Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 156, 134, 138, 137, 116, 163, 5, 103, 157.
- Harianto M, M.Anang Firmansyah, Rina Maretasari, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium PT.Wings Surya*. Balance Vol.XV, No.2.
- Heliawan Yuge Agung, 2016. *Analisis Kinerja Karyawan PT.Novell Pharmaceutical Laboratories Dengan Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol.16, No.2.
- Himma Mahmudatul, 2020. *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol.14, No.2.
- Indriantoro Nur, Supomo Bambang, 1999. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEdisi Pertama,
- Kadarisman M, 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers Cetakan Ketiga.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinichi. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Kurniawan, Mohd, 2018 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April*. Hal:41
- Kusdi, 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktek*. Jakarta: Salemba Empat.

- Malayu S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Monte Alexander Christo Arta Graha, Edy Rahardjo, 2016. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13.
- Mulyani Sri, Dr. Bacruddin Saleh Luturlean, S.E.,MM. e Proceeding of Management, Vol 5, No. 1 Maret 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)*.
- Nanulaitta Deflin Tiesye, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon*. Jurnal Manajemen, Ide.Inspirasi Vol.5, No.2.
- Priyatno, Duwi, 2013, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom. Hal 25, 30, 9, 40.
- Priyatno, Duwi, 2014, "*SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI. Hal: 94, 103, 106.
- Santoso, Singgih, 2013, "*Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*". PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta. Hal: 347, 354
- Sebastian Jason, Kurniati W.Andini 2020. *Pengaruh Kompensasi danLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank QNB Indonesia*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, vol.II no.2.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT Refira Aditama.
- Sinaga Parlis, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja*. Akademika; Vol.16, No.2.
- Sugiyono 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan keempat.
- Trihendradi, Cornelius, 2013, "*Langkah Mudah Menguasai Analisis Statistik Menggunakan SPSS 21*", Yogyakarta: ANDI. Hal: 154.

- Triono Suryo, BRM, 2018. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan*. Journal of Management, Business and Education Vol.5, No.1.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya : CV/ RA De Rozarie.
- Widarjono, Agus, 2015, “*Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SmartPLS*”. Edisi II, UPP STIM YKPN, ogyakarta. Hal 71.
- Zuki, K. 2016. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta.

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRODIA WIDYAHUSADA Tbk CABANG SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	5%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	4%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	3%
4	jojonomic.com Internet Source	3%
5	repository.bsi.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On