

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, HUMAN RELATION DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALAM SEJATI SURABAYA

Yohanes Vande Olang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

yovand59@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in bringing success for the company to achieve its goals. The purpose of this study is to determine whether organizational culture, human relations, and compensation have an effect on employee performance at PT. Alam Sejati Surabaya partially and simultaneously. The number of samples was set at 58 respondents with the data collection method using a questionnaire instrument with measurements using a Likeart scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that organizational culture and compensation had no significant effect on employee performance, while human relations had a significant effect on employee performance at PT. Alam Sejati Surabaya.

Keywords: *Organizational Culture, Human Relations, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era modern menunjukkan bahwa persaingan baru tunduk pada perubahan teknologi di semua sektor. Tentunya setiap perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan yang prima kepada mitranya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional guna mewujudkan dan Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, departemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan sebanding dengan hasil kerja yang baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan berkinerja buruk, akibatnya berdampak negatif pada perusahaan dan bahkan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Mengingat pentingnya kinerja orang-orang dalam organisasi bagi keberhasilan organisasi, maka perlu untuk

dipertimbangkan dan mengantisipasi apa yang perlu dilakukan di masa depan.

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan tersebut dengan berdasar ada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan kunci dan menjadi aset yang sangat penting dengan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan yang optimal dan merupakan keinginan setiap perusahaan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kurangnya perhatian terhadap setiap masalah, kurangnya fokus pada hasil yang dicapai, gaji dan upah yang diterima karyawan tidak memadai, kesempatan yang tidak adil, gelar yang diberikan kepada semua karyawan, kurangnya pengakuan atas prestasi, kuantitas pekerjaan yang tidak lengkap, produksi rendah, kreativitas pekerja tidak termajukan dan hal ini menunjukkan rendahnya efisiensi kerja karyawan beberapa karyawan terhadap organisasi.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor budaya organisasi, faktor human relation dan faktor kompensasi. Pemilihan ini didasari

pada kenyataan akan ketiga faktor ini paling sering muncul dalam teori yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan antara budaya organisasi dengan keberhasilan atau kegagalan kinerja pada organisasi dianggap oleh para ilmuwan perilaku dan manajemen organisasi serta beberapa peneliti memiliki hubungan yang sangat erat. Budaya organisasi dianggap sebagai penentu utama keberhasilan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk penerapan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasi yang dapat mendorong organisasi supaya bertumbuh dan berkembang terus kedepannya.

Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai yang harus dipahami dan diamalkan bersama oleh semua karyawan atau kelompok yang terkait dengan organisasi. Budaya organisasi perlu dimiliki oleh semua organisasi agar para anggota memiliki nilai pedoman yang sama agar dapat menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu cara berinteraksi dalam organisasi tersebut. Dengan adanya pedoman organisasi individu yang terlibat dan bekerja di organisasi tersebut mempunyai nilai tujuan bersama yang sama.

Human relation juga sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Antarai dalam Sari dan Kawiana (2021), Human relation merupakan suatu hubungan yang memungkinkan kedua belah pihak untuk saling berinteraksi melalui pendekatan tertentu. Hubungan ini dapat menciptakan percikan emosional di antara karyawan yang membuat mereka bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (Yantika et al., 2018).

Disamping Budaya organisasi dan human relation yang berperan sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi, faktor penting lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Eksistensi perusahaan sangat bergantung pada tingginya kinerja karyawannya dan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah suatu bayaran yang diterima karyawan sebagai suatu pengganti pemberian jasa oleh para karyawan terhadap organisasi. Kompensasi bagi suatu perusahaan

dan organisasi berarti penghargaan kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, melalui aktivitas kerja. Kompensasi juga menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena pemberian kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka, dengan kata lain kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dewi: 2016)

Kompensasi yang diberikan dengan benar, dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Agnes Iftitahun Nisa, Yulyar Kartika Wijayanti (2021) membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut adalah positif, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Alam Sejati Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional berbentuk perseroan terbatas yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis logistik transportasi, jasa pengiriman, dan ekspedisi kargo. PT. Alam Sejati mempunyai tujuan untuk melayani dan menjadi perusahaan ekspedisi dan jasa pengiriman kargo yang mengutamakan kualitas dan kuantitas dan dapat berkembang terus kedepannya.

Dari hasil pra survei yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan bagian operasional PT. Alam Sejati Surabaya diperoleh hasil bahwa; karyawan sering absen dan tidak kembali masuk tepat pada waktunya disaat jam istirahat sudah berakhir. Belakangan juga terdapat informasi bahwa petugas gudang tidak serius dalam menjalankan tugasnya, sehingga terjadi penundaan pengiriman barang. Hubungan antara karyawan juga belum berjalan dengan baik dimana pentingnya kerja sama dalam tim saat melakukan pekerjaan. Kemudian pemberian upah atau gaji yang diterima dirasa masih kecil. Selain itu pimpinan juga kurang asertif dalam mengelola bawahan karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dengan bawahan, sehingga kurang terjalannya komunikasi yang baik. Ketidaksiapan peraturan yang mengikat pegawai juga menjadi salah satu kendala penerapan masalah disiplin secara jelas. Semua hal tersebutlah

jelas berdampak pada buruknya kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut dan dipadukan dengan pengamatan peneliti, oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X1), Human Relation (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variable independen atau bebas, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen atau terikat. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Sejati Surabaya.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alam Sejati Surabaya?
2. Apakah Human Relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Sejati Surabaya?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Sejati Surabaya?
4. Apakah Budaya Organisasi, Human Relation, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Alam Sejati Surabaya?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Sejati Surabaya
2. Pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Menurut Yusuf Abdhul (2021) pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Menurut Sarpin dalam (Abdhul, Yusuf, 2021), pengertian budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Irham Fahmi (2016: 233) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Begitu juga menurut Chaerudin (2019:193). Budaya organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima oleh para anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang ada dalam organisasi.

Human Relation

Human Relation yang harmonis dan kerja sama yang sinergi dapat mendukung meningkatnya atau menurunnya kinerja dari seorang karyawan sehingga dapat membangun komunikasi yang terjalin dengan baik sesama rekan kerja maupun pimpinan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Antarai dalam Sari dan Kawiana (2021), Human Relation adalah suatu hubungan yang memungkinkan kedua belah pihak saling berinteraksi melalui pendekatan tertentu. Hubungan ini dapat saling membangun jetrikan emosional yang saling menguntungkan di antara karyawan, menyebabkan mereka bekerja sama untuk

mencapai tujuan yang diinginkan (Yantika *et al.*,2018). Human relation adalah hubungan harmonis yang diciptakan oleh kehendak dan kesadaran individu untuk mencapai kesejahteraan bersama. Inilah yang ditegaskan oleh Hasibuan (2014:176).

Kompensasi

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada tingginya kinerja karyawannya, dan upaya yang dapat diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah pemberian kompensasi yang wajar, yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan jika kompensasi yang ditawarkan cukup tinggi.

Kompensasi adalah suatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi. Kompensasi bagi perusahaan atau organisasi berarti penghargaan pada para pekerja yang memiliki kontribusi dalam mewujudkan tujuan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Untuk menyusun sistem pemberi kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi (Hidayar: 2015).

Menurut Siti Mujanah (2019:1), Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung, yang diterima karyawan atas imbalan dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi juga merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat memenuhi kinerja karyawan (Dewi: 2016).

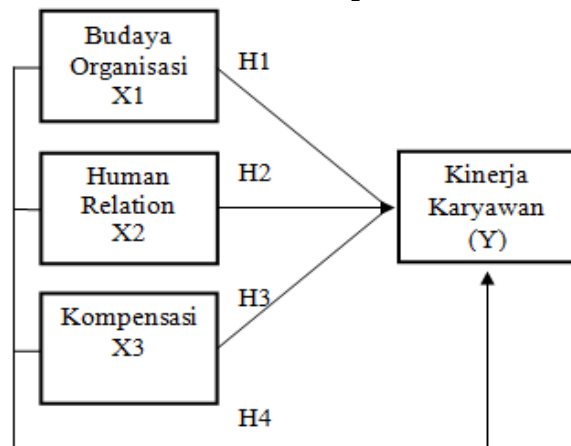
Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut (job requirement). Robbins (2016:397) kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kerangka Konseptual

Gambar I
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dilihat dari teori yang digunakan dan dengan hasil dari penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya.
- H2. Human Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya.
- H3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya.
- H4. Budaya Organisasi, Human Relation, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Sejati Surabaya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, objektif, terukur rasional dan sistematis. Dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui media instrumen kuesioner kepada karyawan PT. Alam Sejati Surabaya sebagai objek untuk mencari tahu pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. Alam Sejati yang beralamat di Jl. Margomulyo Indah No. 25A, Balongsari, Kec. Tandes, Kota

Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini akan dilakukan setelah proposal diterima dan disetujui. Akan berlangsung pada Mei 2022 dan akan dimulai dengan tahap penelitian, pengumpulan data, analisis data dan pelaporan.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan r-tabel. Nilai r-tabel untuk sampel 58 pada taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan r-tabel sebesar 0,266. Berdasarkan data uji validitas, diketahui bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Hasil ini memvalidasi kuesioner dengan variable Budaya Organisasi, Human Relation, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Uji Reliabilitas

Diketahui semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel mendapatkan data yang konsisten. Dengan kata lain, jika anda mengajukan pertanyaan yang sama lagi, maka akan mendapatkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14325071
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,067
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c

a. Test distribution is Normal.

Dari data tersebut terlihat bahwa nilai Signifikan Asimtotik sebesar 0,167 dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

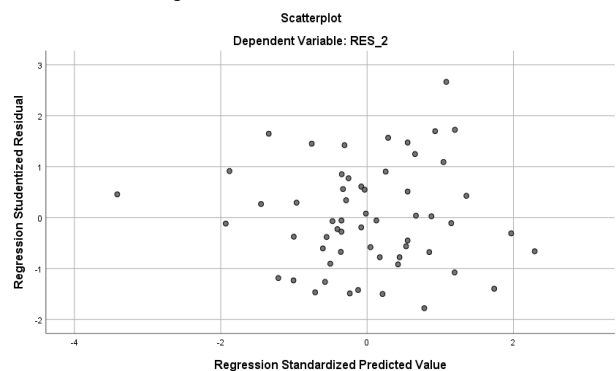
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,999	1,001
	X2	,991	1,009
	X3	,992	1,009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada data menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1.001, human relation (X2) sebesar 1.009, dan kompensasi (X3) 1.009 < 10, dan tolerance dari variabel budaya organisasi (X1) 0.999, human relation (X2) 0.991, dan kompensasi (X3) 0.992 > 0.10. Dari hasil uji heteroditas tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas



Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada bukti heterokedastisitas dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat pada penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-Value	Keterangan	
	B	Std. Error					
1	(Constant)	48,930	5,581		8,767	,000	
	X1	,112	,112	,127	1,001	,321	Tidak Sig
	X2	,175	,078	,284	2,235	,030	Sig
	X3	,152	,119	,163	1,282	,205	Tidak Sig

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada data diperoleh persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 48,930 + 0,112 X1 + 0,175 X2 + 0,152 X3 + 5,581$$

1. Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, mempunyai arti konstanta (α) apabila nilai variabel Budaya Organisasi (X1), Human Relation (X2), dan Kompensasi (X3) sama dengan 0 (konstan) maka nilai dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 48,930.
2. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X1) berjumlah 0,112 bernilai positif. Ini berarti bahwa kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,112 untuk setiap peningkatan satu kali lipat dalam Budaya Organisasi (X1), dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Untuk nilai koefisien variabel Human Relation (X2) berjumlah 0,175 dengan nilai positif. Ini berarti bahwa kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,175 untuk setiap peningkatan satu kali lipat dalam Human Relation (X2), dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
4. Untuk nilai koefisien Kompensasi (X3) berjumlah 0,152 bernilai positif. Ini berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,152 setiap peningkatan satu kali dalam Kompensasi (X3), dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Table 4
Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
1	(Constant)	8,767	,000
	X1	,127	1,001
	X2	,284	2,235
	X3	,163	1,282

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil yang ditunjukkan oleh tabel pengujian diatas dapat dilihat bahwa hasil

perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,321 > 0,05$, artinya Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti tidak teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 1,001 < t_{tabel} 2,004$, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi variabel Human Relation (X2) bernilai $0,030 < 0,05$, artinya Human Relation (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,004$, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Human Relation (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Kompensasi (X3) bernilai $0,205 > 0,05$ artinya Kompensasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti tidak teruji kebenarannya dan nilai $t_{hitung} 1,282 < t_{tabel} 2,004$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Table 5
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	40,790	3	13,597	2,804	,048 ^b
	Residual	261,831	54	4,849		
	Total	302,621	57			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai F_{hitung} sebesar $2,804 > F_{tabel} 2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Human Relation (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka hipotesis penelitian dapat disimpulkan teruji kebenarannya.

Koefisien Determinan (R₂)

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,367 ^a	,135	,087	2,202	1,079
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi pada tabel tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R₂) sebesar 0,087. Variabilitas variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Human Relation (X2), dan Kompensasi (X3), menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,7%, dan sisanya 91,3% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Dan Temuan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} 1,001 lebih kecil dari t_{tabel} 2,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,321 > 0,05. Selain itu koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,112 menyatakan bahwa setiap nilai Budaya Organisasi (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,112.

Pengaruh Human Relation (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation (X2)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,004, dan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya ada pengaruh Human Relation (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi 0,03 < 0,05 hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan. Selain itu koefisien regresi Human Relation (X2) sebesar 0,175 menyatakan bahwa setiap nilai Human Relation (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 1,282 lebih kecil t_{tabel} 2,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikan dan hasilnya lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,205 > 0,05. Selanjutnya koefisien regresi untuk Kompensasi (X3) sebesar 0,152 menyatakan bahwa setiap nilai Kompensasi (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,152.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd hul, Yusuf. (2021, september 09). Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, Dan Contoh. Dipetik mei 09, 2022, dari penerbitbukudeepublish.com: <https://penerbitbukudeepublish.com/materi/budaya-organisasi>
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Agnes Ifitahun Nisa., Y. K. (2021, Desember 2). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Boen Interior Surabaya. *Jurnal Eksekutif Volume 18*.
- Bangun,W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Ghozali, Imam, (2011). *Analisis Multivariate dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Graha, A. M. (2016, Desember). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 98-109.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi-Organizational Culture* (pp. 1–112).
- HendraWidodo, B., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.
- Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 152.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kardani, N. G. (2021, November 1). Pengaruh Budaya Organisasi, Human relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Giananyar Partasedana Di Giananyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mochammad Barok Triyo Alamsyah., E. S. (2019, Januari). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*.
- Monte, A., & Arta, C. (2016). *Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT . LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang) Skripsi*. 13.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Cv. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mujanah, S. (n.d.). *KOMPENSASI*.
- Mulyati, S. B. (2018, Maret 1). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nur Rima Al-Waali (Nra). *e-Proceeding of Management* , 1072.
- Nisa, A. I., & Wijayanti, Y. K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Boen Interior Surabaya. *Jurnal EKSEKUTIF*, 18(2), 75–86.
- Puja, I. M. S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi , Human Relation , dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BPR Gianyar Partasedana di Gianyar*. 1(4), 1219–1229.
- Quddus, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga. Jakarta.
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *P b o t k*. 2(1), 14–20.
- Suardani, W., & Kawiana, I. G. P. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 220–232.

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>

- Suardani Wayan., I. G. (2022, Februari). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita:Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 220-232.
- Sugiyono, (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Triyo, M. B., & Endang Setyowati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Campus Data Media). *Journal of*

Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue April 1969).
- Vivin Rosvita, E. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*.
- (Adamy, 2016; Bukit et al., 2017; Dewi & Harjoyo, 2019; Harahap, 2011; HendraWidodo & Susanti, 2018; Hertati, 2020; Monte & Arta, 2016; Mujanah, n.d.; Nisa & Wijayanti, 2021; Puja, 2021; Quddus, 2020; Rosvita & Setyowati, 2017; Suardani & Kawiana, 2021; Triyo & Endang Setyowati, 2019; Widyawati, 2018)