

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI,DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN STAFF OFFICE PT. SLAMET
PUTRA GRESIK**



Oleh :
Dita Rahmadani
NBI : 1211600237

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI,DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN STAFF OFFICE PT. SLAMET
PUTRA GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

Dita Rahmadani Nugraini Putri

NBI : 1211600237

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dita Rahmadani Nugraini Putri

NBI : 1211600237

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SLAMET PUTRA
GRESIK**

Surabaya, 2021

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing,



Dra, E,C Erwin Dyah A.MM.

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Pengaji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi 22 Januari 2021.

TIM PENGUJI :

1. Dra. Ec. Erwin Dyah Astawinetu, MM Ketua



2. Dra. Ec. Ratnaningsih, MM Anggota



3. Drg. Pramita Studiviany, MM Anggota



MENGESAHKAN

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

DEKAN



Dr.H. Syaiful Riyadi, M.Si., AK., CA.
NPP.20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Lengkap (KTP) Dita Rahmadani Nugraini Putri

NBI 1211600237

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen

NIK (KTP)

Alamat Rumah (KTP)

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesit, maupun Disertasi

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sangsi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi Untag Surabaya.

Surabaya, 15 Januari 2021
Yang Membuat,

Dita Rahmadani Nugraini Putri



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
S U R A B A Y A

BADAN PERPUSTAKAAN
JL. SEMOLOKARU 41 SURABAYA
TELP. (031) 551.1800 (Ext. 331)
e-mail : perpus@unpas.edy.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Rahmodani Niagimin Putri
NBI/ NPM : 1211600237
Fakultas : Fisika
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

Pengaruh budaya Organisasi, kompetensi dan kragungan terhadap kinerja karyawan bagian Staff Office PT. Slamet Putra Gresik

Dengan **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal

16 April 2021

Yang Menyatakan,

Dita Rahmodani

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujuhan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kemudahan, kesehatan dan kesabaran sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Orang tua saya Ibu Sri Hartati dan adik saya Rizka Dwinanda atas doa yang telah dipanjatkan siang dan malam serta semangat yang selalu diberikan agar saya bisa meraih apa yang saya inginkan dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tidak mungkin bisa saya balas dengan apapun.
3. Kakak sepupu saya Widya Emilia Primaningtyas atas motivasi nya “ ada hati yang harus dibahagiakan “ yang membuat saya semangat untuk mewujudkan impian dari orang tua agar bisa menyelesaikan pendidikan ini.
4. Dra. E,C Erwin Dyah A.MM. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Dra. Ec. Ulfie Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak membantu melancarkan proses perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya mengucapkan banyak terimakasih atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis.Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17

Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak memberikan pelayanan selama masa studi.

9. Pimpinan beserta seluruh staff dan karyawan PT. SLAMET PUTRA GRESIK atas izin dan bantuannya selama saya melaksanakan penelitian.
10. Sahabat-sahabat terdekat saya dan pemburu masa depan cerah yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terima kasih atas dukungan, semangat, doa dan kebersamaannya semoga kita semua menjadi orang yang berhasil (Amin) dan tidak saling melupakan.
11. Terimakasih juga untuk bangtan sonyeondan yang dimana telah menemani saya di kala stres dalam proses mengerjakan skripsi ini.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah " Kesuksesan bukan dilihat dari hasilnya, Tapi dilihat dari prosesnya. Karena hasil direkayasa dan dibeli, sedangkan proses selalu jujur menggambarkan siapa diri kita sebenarnya"

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih

Surabaya, 15, Januari 2021



Dita Rahmadani Nugraini Putri

RINGKASAN

Permasalahan yang dikaji adalah apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi, dan Lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi dan Lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian karyawan bagian produksi PT. Slamet Putra Gresik sebanyak 29 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling (sampling jenuh) atau melibatkan semua populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 4,966 + 0,229X_1 + 0,913X_2 + 0,321X_3 + e$. Hasil hipotesis Uji t menunjukkan variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,038 < 0,05$ dan nilai nilai Thitung $>$ Ttabel $2,194 > 2,059$. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,003 < 0,05$ dan nilai nilai Thitung $>$ Ttabel $3,238 > 2,059$. Lingkungan kerja persial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai sig $0,033 < 0,05$ dan nilai nilai Thitung $>$ Ttabel $2,251 > 2,059$. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ dan nilai fhitung $>$ ftabel $19,945 > 3,01$. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini sebaiknya budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja tetap menjadi perhatian utama perusahaan.

ABSTRACT

The problem studied is whether there is an influence of organizational culture, compensation, and work environment partially or simultaneously on employee performance. This study aims to determine the effect of organizational culture, compensation and work environment partially or simultaneously on employee performance. The hypothesis in this study is the partial influence of Organizational Culture on employee performance, the effect of partial compensation on employee performance, and the effect of work environment partially on employee performance, and simultaneously organizational culture, compensation and work environment have an influence on employee performance. The population used in this study were some employees of the production division of PT. Slamet Putra Gresik as many as 29 people. The sampling technique used is non-probability sampling (saturated sampling) or involving all populations. The data collection method used was distributing questionnaires (questionnaires). The data analysis technique used is validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing used is the t test and F test. Data analysis in this study using SPSS version 25. Based on the research results obtained from multiple linear regression analysis is $Y = 4,966 + 0,229X_1 + 0,913X_2 + 0,321X_3 + e$. The results of the t-test hypothesis show that the organizational culture variable partially has a significant effect on employee performance, it can be seen from the sig value $0.038 < 0.05$ and the value of the value of $t_{count} > t_{table}$ $2.194 > 2.059$. Compensation partially has a significant effect on employee performance, it can be seen from the sig value of $0.003 < 0.05$ and the value of $t_{count} > t_{table}$ $3.238 > 2.059$. The work environment partially has a significant effect on employee performance, it can be seen from the sig value of $0.033 < 0.05$ and the value of the value of $T_{count} > T_{table}$ $2.251 > 2.059$. The results of the F test hypothesis indicate that organizational culture, compensation and work environment simultaneously have a significant influence on employee performance, this can be seen from the value of 0.000 less than 0.05 and the value of $f_{count} > f_{table}$ $19.945 > 3.01$. The conclusion in this study shows that organizational culture, compensation and work environment have an influence on employee performance. Suggestions related to this research should be that organizational culture, compensation and work environment remain the main concern of the company.

Keywords: **Organizational Culture, Compensation, Work Environment, Employee Performance**

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPISI	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II	4
2.1 Landasan Teori	4
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	4
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2 Budaya Organisasi	6
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	6
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	6
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	7
2.2.4 Tujuan Penerapan Budaya Organisasi.....	7
2.2.5 Indikator indikator Budaya Organisasi.....	7
2.3 Kompensasi.....	8
2.3.1Pengertian Kompensasi	8
2.3.2 Tujuan Dan Asas Kompensasi	8
2.3.3 Indikator- Indikator Kompensasi	9
2.4 Lingkungan Kerja.....	11
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.4.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja.....	11
2.4.3 Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja	15
2.4.5 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja	15

2.5 Kinerja.....	16
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.5.2 Fungsi Kinerja.....	16
2.5.3 Karakteristik Kinerja	16
2.5.4 Indikator Kinerja	16
2.6 Penelitian Terdahulu	17
2.7 Hubungan Antar Variabel	19
2.8 Kerangka Konseptual.....	19
2.9 Hipotesis.....	20
BAB III.....	21
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2.1 Lokasi Penelitian	21
3.2.2 Waktu Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel	22
3.4.1 populasi	22
3.4.2 Sampel.....	22
3.5 Teknis Pengumpulan Data	22
3.6 Definisi Oprasional Variabel.....	23
3.6.1 Definisi Variabel	23
3.6.2 Variabel Independen	23
3.6.3 Variabel Dependent.....	23
3.7 Definisi Oprasional	24
3.8 Proses Pengolahan Data.....	25
3.9 Metode Analisa Data.....	26
3.9.1 Metode Uji Kualitas Data.....	26
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	26
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	26
3.10 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	27
BAB IV	29
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	29
4.1.2 Visi-Misi Perusahaan	29
4.2 Karakteristik Responden	29
4.3. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian	31

4.3.1 Jawaban responden.....	31
4.4 Uji Instrumen	38
4.4.1 Uji Validitas	38
4.4.2 Uji Reliabilitas	40
4.5 Uji Asumsi Klasik	40
4.5.1 Uji Normalitas	40
4.5.2 Uji Multikolinieritas	43
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	43
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.6.1 Hasil Uji Hipotesis	46
4.6.2 Hasil Uji T	46
4.6.3 Hasil Uji F	47
4.6.4 Uji Koefisien Determinasi.....	48
4.7 Pembahasan.....	48
4.7.1 Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Putra Gresik.....	48
4.7.2 Variabel Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Putra Gresik	49
4.7.3 Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Putra Gresik.....	49
4.7.4 Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Putra Gresik.	50
BAB V	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual	20
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	42
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	44

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 skala Likert.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	30
Tabel 4.4 Diskripsi Jawaban Responden Budaya Organisasi	31
Tabel 4.5 Diskripsi Jawaban Responden Kompensasi	33
Tabel 4.6 Diskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	34
Tabel 4.7 Diskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	43
Tabel 4.15 Uji Glejser	45
Tabel 4.16 Uji Regresi Berganda	45
Tabel 4.17 Uji T	46
Tabel 4.18 Uji F	47
Tabel 4.19 Uji Determinasi Koefisien (R ²)	48

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	57
Daftar Pertanyaan Kuesioner	57
Distribusi Frekuensi	60
Frekuensi Jawaban	61
Validitas	68
Reliabilitas.....	73
Normalitas	74
Multikolinear.....	74
Heteroskedas	75
Regresi.....	76
Surat Balasan Perusahaan.....	78
Turnitin.....	79