

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

**Dita Rahmadani (Mahasiswa) Dra. Ec. Erwin Dyah Astawinetu, MM
(Dosen Pembimbing)**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Jalan Semolowaru No. 45 Surabaya 60118, Tel. 031-5931800, Indonesia

Email : rahmadanidita@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang diteliti adalah apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. 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 parsial Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi parsial terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian 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 bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai sig 0,038 <0,05 dan nilai nilai thitung> ttabel 2,194 > 2,059. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai sig sebesar 0,003 <0,05 dan nilai thitung> ttabel 3,238 > 2,059. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai sig sebesar 0,033 <0,05 dan nilai nilai T hitung> Ttabel 2,251 > 2,059. Hasil hipotesis uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai fhitung> ftabel 19,945 > 3,01. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran terkait

penelitian ini hendaknya budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja tetap menjadi perhatian utama perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Petro kimia Gresik, PT Slamet Putra berada pada JL. Kapten darmo sugondo no.15 Gresik. Jadi Sistem yang ada dalam perusahaan tersebut focus terhadap jasa juga menjunjung bentuk system budaya organisasi karyawan di lingkup perusahaan dan juga system pemberian kompensasi serta kondisi lingkungan kerja yang sama sama berdampak pada kinerja karyawan. Dan tentunya mempengaruhi hasil produksi perusahaan secara tidak langsung. Dan masalah yang saya temui dalam perusahaan tersebut kurangnya budaya organisasi dalam lingkungan karyawan dan perlunya pemberian kompensasi pada karyawan, Faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah Budaya Organisasi.

DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Desain ini

bertujuan untuk adalah menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang akan diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja Lingkungan kerja Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya akan di analisis dan diinterprestasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Desain penelitian diskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian, yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang di peroleh saat penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dari hasil ini menunjukkan bahwa hasil olah data dari SPSS versi 25.0, bahwa seluruh instrumen dari variabel Budaya Organisasi (X1)

adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai dari r tabel dari 29 responden sebagai uji

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data dari SPSS versi 25.0, bahwa seluruh instrumen dari variabel Kompensasi (X2) adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai dari r tabel dari 29 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,367, sehingga untuk nilai r hitung > r tabel adalah terpenuhi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data dari SPSS versi 25.0, bahwa seluruh instrumen dari variabel lingkungan kerja (X3) adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan nilai dari r tabel dari 29 responden sebagai uji validitas adalah lebih besar dari 0,367, sehingga untuk nilai r hitung > r tabel adalah terpenuhi.

PENGHARGAAN

Penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua dan dosen pembimbing serta rekan-rekan atas bantuannya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Slamet Putra Gresik.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Slamet Putra Gresik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Slamet Putra Gresik.
4. Secara bersama-sama atau simultan budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi, kompensasi dan

lingkungan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Slamet Putra Gresik.

Saran

1. Perusahaan PT. Slamet Putra Gresik perlu meningkatkan budaya organisasi dengan meningkatkan Inovasi dan kreatifitas karyawan, memberikan terhadap detail pekerjaan, memperhatikan konsistensi atas tugas tugas yang diselesaikan,
2. Bagi PenelitiSelanjutnya
 - a. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk
 - b. Masih perlu dilakukan penelitian yang lebih luas terkait Budaya Organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja supaya dapat lebih diperhatikan.
 - c. Sebaiknya menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga penelitian yang akan datang akan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Anda, G. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*

ARHAM, A. F. (2019). etika guru perspektif ibn jama'ah dalam kitab tadzkirah al-sami' wa al-mutakallim fi adab al-'alim wa al-muta'allim dan relevansinya dengan kompetensi sosial guru (doctoral dissertation, universitas wahid hasyim semarang).

Anugrah, A., Ida Suraida, S. E., CA, M. A., & Ridwan, M. (2019). *pengaruh workload dan due professional care terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (studi pada 9 kantor akuntan publik di kota bandung)* (doctoral dissertation, perpustakaan fakultas ekonomi dan bisnis unpas).

- Andayani, A. I. (2020).** *Analysis Of Sharia Bank Performance Assessment With Methode Sharia Maqashid Index On Sharia Aceh Banks* (Doctoral dissertation).
- Anwar,S. (2019).** pengaruh karakteristik kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *warta dharmawangsa*, (62).
- Brigitha, T. B., Lopian, S. J., & Taroreh, R. N. (2018).** pengaruh pengetahuan dan keterampilan tour guide terhadap kepuasan wisatawan di bunaken (studi kasus wiasatawan manado tour guide). *jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 6(2).
- Darmawan, R. B. (2019).** *pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. bprs sukowati sragen)* (doctoral dissertation, iain salatiga).