

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. USAHA GEDUNG MANDIRI DI SURABAYA**

I Gusti Ketut Anom Pastika

Mahasiswa S1 Manajemen STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia.

Anompstika93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya sebanyak 70 orang dan metode *sampling* yang digunakan adalah sampel total (*total sampling*), artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya; lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya; kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.

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

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya with the aim of studying and analyzing the effect of the work environment, compensation and organizational culture simultaneously on employee performance; examine and analyze the influence of the work environment, compensation and organizational culture partially on employee performance; analyze among the variables of work environment, compensation and organizational culture that have a dominant influence on employee performance. The sample in this research are employees of PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya as many as 70 people and the sampling method used is the total sample (total sampling), meaning that the entire population is used as a sample. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The method of analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment, compensation and organizational culture simultaneously affect the performance of employees of PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya; work environment, compensation and organizational culture partially affect the performance of employees of PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya; compensation has a dominant effect on the performance of employees of PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.

Keywords: work environment, compensation, organizational culture, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan

merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2016). Menurut (Mathis, 2016) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi (perusahaan) untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan global yang semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja pada suatu lingkungan perusahaan akan dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai

yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 2015). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi

operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja (Nitisemito, 2015). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya. Menurut Nitisemito (2015), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk ataupun warna. Warna memiliki banyak kegunaan selain dapat mengubah rasa juga mempengaruhi cara pandang dan menutupi ketidaksempurnaan serta bisa membangun suasana atau kenyamanan untuk semua orang. Tujuan pewarnaan di ruang kerja tidak hanya sekedar menyenangkan mata saja tetapi mempunyai tujuan lain yaitu untuk meningkatkan kenyamanan dalam ruang kerja sehingga dapat memperbesar efisiensi kerja para karyawan.

Disamping adanya lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik, perusahaan juga harus memberikan

kompensasi yang baik. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2016) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan

fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. Simamora, (2016) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif & tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan

yang layak dengan yang di inginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Pada saat ini budaya organisasi atau biasa disebut dengan budaya perusahaan merupakan isu penting dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Aprianto & Jacob (2015) bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi yang dimana dengan melalui komitmen bersama karyawan untuk memenuhi nilai-nilai yang telah disepakati. Karena budaya bersifat stragetis yang menentukan bagaimana nilai-nilai, sikap dan perilaku untuk mencapai sasaran perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomis perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang (Aprianto & Jacob, 2015).

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrument untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Schein, 2015).

Penelitian ini dilakukan di PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan; menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Widodo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif ataupun dampak negatif dari suatu kebijakan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tujuan terhadap individu yang dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Gibson (2015) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Gomes (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Stephen P. Robbins (2015) : “Karyawan menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan, keberadaan temperatur, cahaya, keributan dan faktor - faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi”. Pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang, dikemukakan oleh Robbins (2015) dimana menurutnya lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu.

Manullang (2016) mengatakan bahwa ada tujuh hal tentang faktor-faktor lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

2.3 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulaimenghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

Menurut Rivai (2017) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Hasibuan (2016) menjelaskan beberapa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Hasibuan (2016) mengutarakan beberapa manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan:

- a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat bagi karyawan:
 - a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 - b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
 - c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - d) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.4 Budaya Organisasi

Robbins (2015) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2014) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan

gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah”.

Budaya organisasi atau “*Corporate Culture*” sering diartikan sebagai nilai-nilai simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki sebuah perusahaan, anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Hal ini didukung oleh pendapat Newstrom (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan Menurut Hersey Balancard (2014) budaya organisasi adalah cara yang biasa atau tradisional untuk berfikir dan melakukan sesuatu, yang sedikit atau banyak dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru paling sedikit menerima sebagian agar diterima menjadi bagian dari perusahaan.

Budaya merupakan hal yang sangat luas dan kompleks yang dapat menyangkut tentang perilaku, masalah seremonial dan kepercayaan tertentu. Budaya (*Culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, metafora dan berbagai ide lainnya yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya dalam arti Anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat tertentu sebagai

pembeda mengenai cara para anggotanya saling berinteraksi di dalam dan di luar lingkungan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai peran dikemukakan oleh Hasibuan (2016) fungsi budaya perusahaan yaitu :

1. Menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi karyawan.
3. Tujuan bersama dari pada mengutamakan sekedar kesenangan individu.
4. Menjaga stabilitas sosial perusahaan

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dengan demikian masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku budaya yang tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Dalam dunia usaha, Senge mengemukakan suatu istilah yang disebut *learning organization*, maksudnya bahwa

organisasi juga belajar dan berubah melalui kegiatan belajar orang-orangnya secara individual dan terus menerus. Dengan belajar secara lebih teliti.

Dalam kaitannya mengenai mengenai perubahan budaya budaya perusahaan, Robbins (2015) menyatakan bahwa membawa karyawan ke dalam beberapa bentuk yaitu :

1. *Stories*, cerita turun-temurun sejak penemu organisasi.
2. *Ritualis*, keyakinan dan kebiasaan yang dilakukan dalam perusahaan.
3. *Material*, symbol, barang-barang atau alat yang digunakan dalam kegiatan perusahaan yang menunjukkan kepentingan seseorang.
4. *Language*, setiap kelompok biasanya mempunyai bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh kelompok itu sebagai bukti penerimaannya atas budaya yang ada.

Menurut Hersey (2014) mengelola budaya adalah melakukan sesuatu terhadap budaya, seperti memperkuat, memperoleh, melakukan proses sosialisasi, mengembangkan, memelihara dan bahkan mengubahnya.

Perubahan budaya dapat dilakukan dengan cara :

1. Menjadikan perilaku manajemen puncak sebagai model.

2. Menciptakan sejarah baru, symbol dan kebiasaan / keyakinan yang sesuai dengan budaya yang diinginkan.
3. Menyeleksi, promosi dan support karyawan yang mendukung nilai baru yang dicari.
4. Menentukan kembali cara-cara proses sosialisasi untuk nilai yang baru.
5. Mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru.
6. Menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal / tertulis.
7. Mengacak sub budaya yang ada melalui rotasi jabatan yang luas.
8. Meninggalkan kerja sama kelompok dengan konsensus dan partisipasi sehingga akan tumbuh rasa saling percaya.

2.5 Hipotesis

Pratama dan Wimar'ain (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prilian, Indrawati, dan Mananda (2014) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra

Global Holiday Jimbaran Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali.

Kasenda (2013) melakukan penelitian dengan judul "Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Wiguna, Mahadewi dan Wijaya (2016) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata". Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Vivin Rosvita, Endang Setyowati dan Zaenal Fanani (2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Theolina Hormati (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele

Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat).” Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
2. Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya yang berjumlah total 70 karyawan. Sampel Penelitian ini menggunakan sejumlah responden yang dipilih secara sampel total (*total sampling*) atau sensus yaitu dari 70

orang karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya dipilih semua sebagai sampel dan dijadikan responden dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN ANALISA

Hasil analisa regresi linier berganda tentang pengaruh simultan antara lingkungan kerja, kompensasi dan budaya orgnaisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	521,483	3	171,426	39,495	,000 ^a
Residual	97,141	67	3,723		
Total	618,624	70			

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Secara simultan pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 39,495 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $F < 0,05$).

Sedangkan pengaruh parsial variabel independent berupa Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap

variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Coefficients ^a				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	91,418	13,061212			7,262225	
Lingkungan Kerja (X ₁)	,775	,178663	0,49953	4,05014	,000	
Kompensasi (X ₂)	,818	,153459	0,85487	4,93702	,000	
Budaya Organisasi (X ₃)	,735	,161028	0,76892	4,85936	,000	

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,05014 dengan Signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya secara sinifikan lingkungan kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).
2. Pengaruh kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang

mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,93702 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kompensasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).

3. Pengaruh budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,85936 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan budaya organisasi (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).

Sedangkan hasil analisa yang menunjukkan variabel mana diant yang berpengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan dapat dilihat pada hasil analisa berikut ini:

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Lingkungan Kerja	0,49953
Kompensasi	0,85487
Budaya Organisasi	0,76892

Dari koefisien determinasi parsial diatas, maka yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar, yaitu 0,85487 dibandingkan dengan variabel lainnya, lingkungan kerja sebesar 0,49953 dan budaya organisasi sebesar 0,76892.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
2. Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.
3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Gedung Mandiri di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2015. *Pedoman Lengkap Profesional*

SDM. Indonesia. Jakarta : PPM Management.

Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.

Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2014. *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Alfabeta, Bandung.

Kasenda, 2013. Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 Juni 2013.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia*, Jakarta.

Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.

Newstrom, John W., 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Pratama dan Wimar'ain, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal – BMAJ*, Vol. 1 No. 1- Oktober 2018. ISSN 2623-0690.
- Prilian, Indrawati, dan Mananda, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, *Jurnal IPTA*, Vol 2, No.1. 2014.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2015. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Theolina Hormati, 2016. Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat), *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 298-310.
- Tika, Pandudu, 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara, Jakarta
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati dan Zaenal Fanani, 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20.
- Widodo, Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Wijaya, Hendry dan Emi Susanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Derah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global, Volume 2, Nomor 1, Edisi Februari 2017*.