

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Zeelandia Indonesia

Maria Vanessa Alespin<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
alespinv@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Kompensasi  
Lingkungan Kerja  
Budaya Organisasi  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Aset suatu perusahaan tidak mungkin membuahkan hasil yang baik tanpa dukungan orang-orang yang mampu. Keduanya berkaitan erat dan masing-masing mempunyai peranan penting. Gaji menarik perhatian karyawan dan memberikan informasi untuk dibandingkan karyawan lainnya, berbagai faktor, seperti gaji, kondisi kerja, dan budaya perusahaan, memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Dari hasil uji hipotesis variabel X1 di peroleh Thitung  $0,087 < 1.664$  (Ttabel) artinya hipotesis Hasil tersebut menunjukkan tidak berpengaruh antara keduanya, hasil pengujian hipotesis Variabel X2 diperoleh Thitung sebesar  $4,237 > 1.664$  (Ttabel) artinya hipotesis variabel tersebut yaitu hasil tersebut menunjukkan sangat berpengaruh antara keduanya.

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan diciptakan dengan tujuan yang ingin dicapai. Baik itu bisnis sederhana atau bisnis yang kompleks, dibutuhkan banyak orang untuk mendorong organisasi mencapai tujuannya. Buruknya kinerja karyawan di lingkungan perusahaan terlihat dari tingginya gaji dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan, apapun jabatannya. Upah pokok seperti upah diperlukan untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Kinerja pegawai dapat menurun akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah direncanakan dan system kerja yang kurang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja mengacu pada tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, serta alat dan bahan yang tersedia untuk kerja individu dan kelompok, Jika lingkungan juga berubah, organisasi dan bisnis yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan akan bertahan.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap pekerjaan manusia dan perusahaan, terutama dalam kondisi persaingan yang ketat sehingga memaksa perusahaan untuk menerima tantangan baru. Menciptakan cara kerja baru untuk berkembang, budaya organisasi mengacu pada dasar-dasar

organisasi ,hal keyakinan, nilai-nilai, dan gaya belajar orang-orang dalam kelompok, yang merupakan kondisi dan perekat yang menyatukan mereka. organisasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kompensasi**

Saat perusahaan menghadapi tantangan besar untuk bertahan hidup, mereka menganggap kompensasi sebagai prioritas pengelolaan sumber daya manusia yang efektif baik untuk kebutuhan bisnis maupun individu.

Menurut (Edi Winata,2022, p.14) dalam buku yang berjudul manajemen sumber daya manusia kompensasi dalam kinerja karyawan menyatakan bahwa :

*"Kompensasi mengacu pada jumlah total uang, barang, dan jasa yang diperoleh pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka".*

Menurut (Dr.Dian Rostikawati, 2024, p.11) dalam buku yang berjudul manajemen kompensasi dan hubungan industrial menyatakan bahwa :

*"Kompensasi mengacu pada jumlah total uang, barang, atau jasa yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai pengakuan atau manfaat atas pekerjaan mereka".*

### **Lingkungan kerja**

Menurut (Narulita Syarweny,2024, p.88) dalam buku yang berjudul buku ajar MSDM menyatakan bahwa :

*"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terlihat secara fisik dan berhubungan dengan organisasi suatu perusahaan atau kantor."*

Menurut (Yuliantini&Santoso,2020) menyatakan bahwa :

*"Lingkungan kerja mengacu pada alat, bahan, metode kerja, yang dihadapi baik oleh individu maupun kelompok."*

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Prof.Dr.H.Edy Sutrisno,2019, p.1) dalam buku yang berjudul budaya organisasi menyatakan bahwa :

*"Budaya organisasi bisa diartikan menjadi sistem nilai (nilai, keyakinan, & asumsi).*

"Menurut (Dr.Nugraha Gumilar,2023, p.6) dalam buku yang berjudul budaya organisasi dan kepemimpinan didunia pendidikan menyatakan bahwa:

*"Budaya Organisasi merujuk pada keseluruhan norma,nilai kepercayaan, serta perilaku yang mendefinisikan identitas dan cara beroperasi sebuah lembaga pendidikan."*

## **Kinerja**

Partisipasi pegawai dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam bekerja, komitmennya dalam bekerja dan dukungan organisasi.

Menurut (Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo,2022, p.4) dalam buku yang berjudul kinerja karyawan menyatakan bahwa:

*“Kinerja karyawan berdampak pada semua organisasi, publik dan swasta.”*

Menurut (Fauzan,2020) menyatakan bahwa

*“Kinerja adalah kinerja karyawan mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan kontribusi pada pertumbuhan perusahaan.”*

### **III. METODE**

Penelitian ini memperuntukkan pemeriksaan deskriptif dan pemeriksaan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu tilikan ilmiah yang tertata perihal relasi argumen bayaran sela potongan-potongan dan tanda tempuh hubungannya. Tujuan pemeriksaan kuantitatif adalah peluasan dan praktik arketipe matematika, ajaran dan patokan duga yang bertalian tambah tanda.

#### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian **naratif yg dipakai pada** penelitian ini **memakai SPSS** versi 25 **buat** pengumpulan data melalui **informasi lapangan &** analisis data.

#### **b. Tempat Penelitian**

PT.Zeelandia Indonesia yang berlokasi di Jl. M. Toha Km. 3, Margasari, Karawaci Kota Tangerang.

#### **c. Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang yang mempunyai ciri-ciri serupa yang tinggal di suatu tempat yang sama . Jumlah yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah 102 orang.

#### **d. Sample**

Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan metode sebagai berikut: metode pemasaran acak sederhana yang didukung dengan metode populasi acak, sehingga diperkirakan penelitian akan menghasilkan sampel sebanyak 81 responden.

#### **Pengolahan Data**

Cara ini memerlukan teknik pengelolaan yang tepat agar diperoleh data yang akurat dan autentik. Metode yang ada saat ini antara lain pengumpulan data melalui observasi, angket, wawancara, tes atau ujian, dokumen, dan lain-lain. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Zeelandia Indonesia.

## IV. HASIL

### 1. Tabel Model Summary

**Tabel 1. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.643	2.040

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

Tabel ringkasan model SPSS menunjukkan bahwa nilai R-kuadrat adalah Data menunjukkan bahwa cara tempat kerja dan budaya perusahaan disusun dan dikelola memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan efek peningkatan sebesar 643%.

### 2. Tabel Uji Hipotesis

#### a. Uji T

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.026	3.159		2.540	.013
Kompensasi	.006	.065	.007	.087	.931
Lingkungan Kerja	.322	.076	.343	4.237	.000
Budaya Organisasi	.499	.080	.562	6.223	.000

Kolom “Koefisien Non Standar” pada Tabel 4.51 mempunyai nilai konstanta sebesar 8,026, nilai kecil sebesar 0,006, dan nilai sedang sebesar 0,332. Kalimat tersebut berarti terdapat hubungan positif yang lemah antara kedua variabel dan dapat ditarik garis yang paling sesuai untuk menggambarkan polanya.

**b. Uji F**

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
Regression	611.641	3	203.880	49.004	.000 <sup>b</sup>
Residual	320.359	77	4.161		
Total	932.000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja

- a) Hasil pengujian perbedaan rata-rata sampel menunjukkan bahwa nilai Fhitung pada sampel 1 kurang dari 0,05 dan frekuensi hitung lebih tinggi dari nilai tabel yaitu 14,528 yang lebih besar dari 3,32. Hal ini menunjukkan hasil yang positif dan memuaskan.
- b) Dari validasi ANOVA tunjang bahwa dalih Gaji (X1), Tempat Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) memiliki pertautan linier dan menaklukkan perubahan Kepuasan Kerja (Y) dengan stadium bermakna sejumlah 0,000. Mengandung simultanitas atau pertautan ganggang uang duduk dan harapan aksi terhadap kegemaran aksi karyawan

**V. KESIMPULAN**

Kenaikan atau penurunan perubahan struktural, dalam standar bahasa “Indonesia”, dapat dihitung. Setiap kenaikan 1 maka terjadi perubahan Y (beban kerja pegawai) yang dapat ditentukan dari tabel distribusi t dengan uji 95% ( $1-\alpha$ ) dan margin of error ( $\alpha$ )  $n-k = 81-3 = 78$  of 0,499. Berdasarkan tabel distribusi t, jika taraf  $n (1-\alpha)$  sebesar 95% dan faktor risiko ( $\alpha$ )  $n-k = 81-3 = 3$ , maka nilai pada t-tabel adalah 1,664. Jika standar deviasi melebihi angka tersebut atau mencapai  $6,223 > 1,664$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, Fx Pudjo, and Gregorius Widiyanto. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja."
- Salim, Fricilla Putri, and Gregorius Widiyanto. "The Effect of Discipline, Compensation, and Work Commitment on Employee Performance at PT TriTunggal Cemerlang." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Santosa, Sonny, and Aditya Prayoga. "Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugandha, Sugandha. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI)." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.10>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.18>

