

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Sunrise Hotel Dusun Gili Air Desa Gili Indah Kec. Pemenang
Kab. Lombok Utara NTB)**

Oleh :
Saptadi *)
Agus Widarko **)

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the influence of work environment, organizational culture and compensation on employee's performance at Sunrise Hotel Gili Air, NTB. The population in this study is all employees who are in Sunrise Hotel Gili Air, NTB. The samples used are 65 employees. Methods in this data collection using interviews and questionnaires while the method in this study using simple linear regression analysis. The results of this study prove that the effect simultaneously on Employee Performance. Work Environment has a positive and significant impact on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Effect of Work Environment, Organizational Culture, Compensation to Employee Performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi. sumber daya manusia juga merupakan salah satu penngerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan rekan kerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2004:309).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI Dan KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di SUNRISE HOTEL GILI AIR LOMBOK”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sunrise Hotel Gili Air?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sunrise Hotel Gili Air?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sunrise Hotel Gili Air?

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak yang di teliti

Di harapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Sunrise Hotel Gili Air untuk terus meningkatkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi karyawan untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

TINJAUAN TEORI

1. Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2. Budaya Organisasi

Menurut Supraktino (2006:33) budaya organisasi di definisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich (2007:44) budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

3. Kompensasi

Menurut Thomas dalam Suwatno (2011:220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran diberikan pada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Menurut Flippo dalam Suwatno (2011:220) kompensasi merupakan pemberian imbalan yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

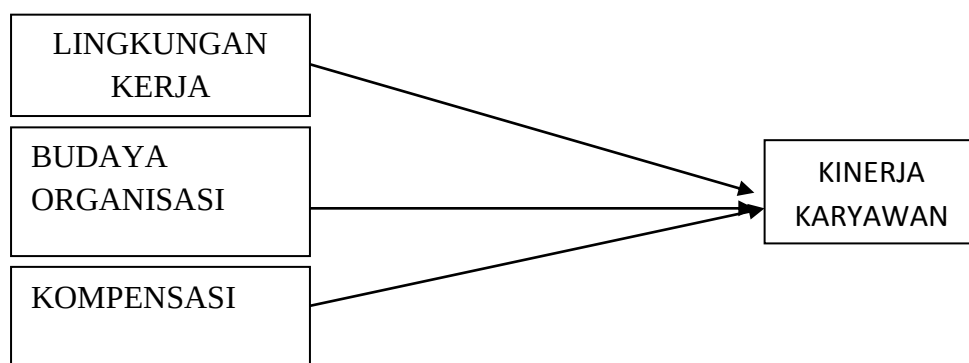
4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagal (2009:548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Simamora (2006:339) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

- H1: Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- H2: Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan?
- H3: Bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

METODOLOGI PENELITIAN**Populasi**

Didalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Sunrise Hotel Dusun Gili Air, Desa Gili Indah RT/RW: 04/05, Kec. Pemenang, Kabupaten Lombok Utara, NTB yang jumlahnya 65 karyawan.

Sampel

Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut adalah sebanyak 65 karyawan Sunrise Hotel, Dusun Gili Air, Desa Gili Indah RT/RW: 04/05, Kec. Pemenang, Kabupaten Lombok Utara, NTB. Arikunto (2012:116) Menjelaskan bahwa penentuan pengambilan sampel yaitu apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Lingkungan kerja (X1)
 - a. Penerangan/pencahayaan
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Kebisingan
 - d. Keamanan
2. Budaya Organisasi (X2)
 - a. Pengambilan resiko
 - b. Orientasi hasil
 - c. Orientasi Tim
 - d. Agresif
3. Kompensasi
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Promosi jabatan
 - d. Tunjangan
4. Kinerja Karyawan
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Efektifitas
 - d. Ketepatan Waktu

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Adapun data primernya dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari konsumen yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari obyek yang diteliti (wawancara) dan pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Adapun data sekundernya dalam hal ini adalah data yang sudah dikumpulkan oleh orang lain seperti penelitian sebelumnya, jurnal penelitian.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, yaitu kepada setiap konsumen LJ. STAR KEC. WARU KAB. PAMEKASAN

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

merupakan analisis yang memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Ada dua uji Instrumen yaitu Validitas dan Reliabilitas.

2. Uji Normalitas

3. Kenormalan data juga dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai *unstandardized residual* (e). Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS 14.0. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika signifikan $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. (Ghozali, 2009:147).

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010:61), analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_k$) dengan variabel dependen (Y).

5. Pengujian Hipotesis

Menurut Gujarati (2003:257) F-statistik digunakan untuk mengukur goodness of fit persamaan regresi atau untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang terdapat dalam persamaan secara bersama sama mempengaruhi variabel dependent

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,671 sedangkan t tabel sebesar 2,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,671 > 2,000) dengan nilai sig 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,650 sedangkan t tabel sebesar 2,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,650 > 2,000) dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variable Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,772 sedangkan t tabel sebesar 2,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,072 > 2,000) dengan nilai sig 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Sunrise Hotel Gili Air Kabupaten Lombok Utara. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta hubungan yang baik diantara sesama pegawai atau dengan pimpinan yang diciptakan oleh instansi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan efektif sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
- b. Bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Sunrise Hotel Gili Air Kabupaten Lombok Utara. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik juga kinerja karyawan pada Sunrise Hotel Gili Air Kabupaten Lombok Utara.
- c. Bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunrise Hotel Gili Air Kabupaten Lombok Utara. Jika kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.

KETERBATASAN

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan ataupun kelemahan adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kendala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah susahnya mendapatkan izin penelitian di Sunrise Hotel Gili Air Lombok Utara karna harus menunggu izin dari pihak Sunrise Hotel Gili Air Lombok Utara.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

- a. Pimpinan Sunrise Hotel Gili Air Kabupaten Lombok Utara sebaiknya memperhatikan dan terus meningkatkan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, lingkungan kerja fisik dan non fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, serta budaya organisasi dan kompensasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi secara maksimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hani Handoko. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ketujuhbelas. Jakarta Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- J. Steven Ott. 1989. *The Organizational Culture Perspective*, California: Brooke/Cole.
- Jhon R. Schermerhorn. 1998. *Manajemen*. Buku 1. Yogyakarta: Andi offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan kelimabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjafri, dan Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Supratikno. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*: CV. ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sulaiman M. Munandar. 1992. *Ilmu Budaya Dasar, Suatu Pengantar, Cetakan 1*. Bandung: Eresco.

- Suwatno. 20011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Prof. DR. Notoatmojo. 1997. *pengembangan sumberdaya manusia*. PT. kineka cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Veitzhal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzhal, Sagala El Ia Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wayne R. Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Saptadi *) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

Agus Widarko **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma