

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri

Mifta Wahyu Putra^{1,✉} Anita Sumelvia Dewi², Erwin Syahputra³

^{1,2,3} Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: May 7, 2023

Accepted: June 26, 2023

Published: October 31, 2023

DOI: <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.2546>

Abstract

This study aims to determine: (1) the influence of organizational culture on employee performance, (2) the effect of the work environment on employee performance, (3) the effect of compensation on employee performance (4) the influence of organizational culture, work environment and compensation on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample of this research is the employees of Hotel Insumo Palace Kediri as many as 60 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study at a significance level of 5% indicate that: (1) there is no partial and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance. The sig value is $0.064 > 0.05$. (2) there is a partial and significant influence of the Work Environment on Employee Performance. The value of sig $0.000 < 0.05$. (3) there is a partial and significant effect of compensation on employee performance. The value of sig $0.000 < 0.00$. (4) the simultaneous influence of Working Period, Work Environment and Employee Engagement on Employee Performance. The value of sig $0.000 < 0.05$. the regression equation is obtained with the value of $Y = 4.249 + (-0.384)X_1 + 0.93X_2 + 1.595X_3$.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Compensation and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (3) pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (4) pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig $0,064 > 0,05$. (2) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig $0,000 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig $0,000 < 0,00$. (4) terdapat pengaruh Masa kerja, Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig $0,000 < 0,05$. persamaan regresi diperoleh dengan nilai $Y = 4,249 + (-0,384)X_1 + 0,93X_2 + 1,595X_3$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja

✉Corresponding Author: Mifta Wahyu Putra

Affiliation Address: Universitas Islam Kadiri, Indonesia

E-mail: mifta.putra25@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan industri dalam sektor jasa yang tumbuh cukup pesat membuat tekanan persaingan perusahaan menjadi semakin meningkat, banyak perusahaan jasa di Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan keterampilan di semua sektor untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa adalah Hotel Insumo Palace Kediri yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo No. 90 Kota Kediri. Hotel merupakan industri jasa yang cukup sulit dalam pengelolaannya, yang menawarkan banyak fasilitas yang dapat digunakan tamu 24 jam sehari. Selain itu, industri perhotelan dapat mendukung kegiatan pelancong bisnis atau wisatawan yang bepergian ke tujuan wisata dan membutuhkan akomodasi untuk tinggal, makan, minum, dan hiburan. Industri jasa membutuhkan sumber daya yang signifikan untuk menjaga kepuasan pelanggan, yang merupakan keharusan yang harus dipenuhi oleh para pelaku di industri jasa.

Faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas kerja karyawan atau kinerja. Kinerja pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia atau sekelompok manusia dalam sebuah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi apabila secara legal, tidak ilegal, etis dan etis. Peningkatan kinerja karyawan bisa mendorong kemajuan perbaikan organisasi dalam organisasi dilingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan kerja yang tidak stabil.

Setiap organisasi memiliki budayanya tersendiri sendiri yang mencerminkan karakter suatu organisasi. Budaya yang baik dalam suatu organisasi dapat membantu terciptanya rasa nyaman dan dukungan yang membantu meningkatkan kinerja anggota organisasi memiliki budayanya tersendiri yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja karyawan. Permasalahan timbul dalam penelitian ini yaitu masih adanya karyawan yang kurang berinovatif dan pengambilan resiko dalam bekerja sehingga tidak ada perubahan terhadap proses maupun hasil kerjanya, maka kondisi ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei, budaya organisasi yang lemah akan membawa konsekuensi negatif bagi organisasi karena akan memberikan bimbingan yang salah kepada karyawannya. Jika terjadi kurangnya komunikasi, hilangnya loyalitas, dan kurangnya motivasi atau semangat kerja karyawan, hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja Menurut Sedamaryanti (Dalam Dzikrillah, 2016), Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Karena manajemen hubungan dengan bawahan adalah penting. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti ditemukan beberapa masalah yang terjadi di Hotel Insumo Palace Kediri, salah satu permasalahan yang timbul adalah masih adanya karyawan yang tidak suka bekerja sama satu dengan yang lain karena tuntutan kerja masing-masing karyawan yang berbeda, lingkungan kerja fisik dimana sering terjadinya kerusakan fasilitas hotel yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Berikutnya selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah cara untuk memberi seseorang imbalan melalui pekerjaan dan hubungan organisasi mereka. Kompensasi adalah hadiah langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mempengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada Hotel Insumo Palace Kediri, salah satu permasalahan yang terjadi adalah penerimaan insentif yang tidak tepat waktu. Seringkali karyawan menerima insentif yang tidak sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman.

Robbins (2005), Budaya Organisasi merupakan suatu sistem pengaturan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi yang memutuskan tingkat perwakilan untuk tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Definisi budaya organisasi sebagai pengaturan nilai dan keyakinan bersama yang terhubung dengan kerabat organisasi, struktur organisasi, dan kerangka kontrol untuk menciptakan norma-norma perilaku sosial. Gibson (2005) mendefinisikan budaya sebagai contoh kecurigaan esensial yang tidak sepenuhnya ditetapkan atau diciptakan untuk mempelajari cara koordinasi, yang sudah berfungsi secara mengagumkan serta dipandang baru dan karena itu harus dididikkan kepada individu-individu baru sebagai metode yang luar biasa untuk berpikir, melihat, dan berwawasan. pandangan yang bersangkutan tentang masalah ini.

Menurut Sulaksono Hari (Dalam Sartika & Pragiwani, 2020) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko
- 2) Berorientasi pada hasil
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
- 4) Berorientasi detail pada tugas

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Lingkungan kerja adalah bagian penting ketika perwakilan menyelesaikan aktivitas pekerjaan. Dengan berfokus pada lingkungan kerja yang layak atau membuat situasi kerja yang dapat memberikan inspirasi untuk bekerja, maka akan berdampak pada energi atau kegairahan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik memberikan keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (Dalam Naa, 2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Keamanan di tempat kerja

Kompensasi adalah jenis hadiah yang berupa uang atau barang yang didapat oleh pekerja atas jasa-jasa yang telah dilakukan dan tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan pembayaran yang berupa uang atau barang secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas jasa dilakukan kepada perusahaan adalah suatu bentuk imbalan finansial yang didapat pekerja atas jasa-jasa berwujud dan tercapainya tujuan perusahaan.

Indikator kompensasi menurut oleh Husein Umar (Dalam Rahayuningsih, 2017) adalah sebagai berikut:

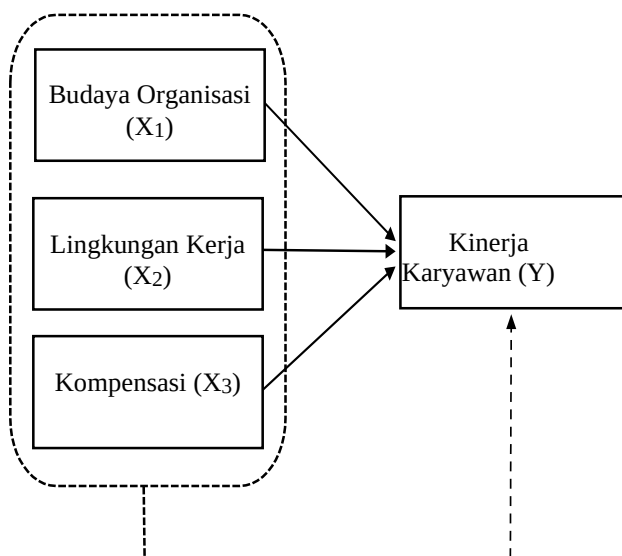
- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Asuransi

Kinerja karyawan sangat terpengaruh dan bahkan bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki sumber daya manusia nya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang unik, karena setiap pekerja memiliki tingkat kapasitas yang berbeda dalam melakukan kewajibannya. Pihak manajemen dapat mengukur pekerja di pameran mereka dengan melihat presentasi dari setiap karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel penting bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari penampilan tunggal para karyawannya, dimana organisasi akan berusaha untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dessler dan Gary (Dalam Tanujaya, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Kualitas pekerjaan merupakan ketepatan, ketelitian, tingkat kepuasan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas merupakan jumlah dan kecakapan kerja yang diciptakan oleh pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan merupakan kemampuan dan strategi yang wajar dan data yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Kepercayaan merupakan seberapa besar karyawan yang dapat dipercayakan sehubungan dengan hasil pekerjaan dan perkembangannya.
- 5) Ketersediaan merupakan seberapa banyak perwakilan tepat waktu, memperhatikan jaminan istirahat/jam pesta, dan secara umum mencatat partisipasi.
- 6) Kebebasan merupakan sejauh mana pekerjaan harus mungkin dilakukan sendiri tanpa ada pengawasan dari atasan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris pada latar belakang di atas, kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan :

—————→ Pengaruh Secara Parsial
 -----→ Pengaruh Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah memakai jenis metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini bergerak dalam bidang pariwisata dengan nama Hotel Insumo Palace Kediri yang beralamat di Urip Sumoharjo No.90, Kaliombo, Kecamatan Kota, Kota Kediri. populasinya adalah karyawan Hotel Insumo Palace Kediri yang berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel. Contoh yang digunakan dalam ulasan ini berasal dari semua karyawan yang ada di Hotel Insumo Palace Kediri yang berjumlah 60 karyawan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Pengaruh Parsial (Uji t), Uji Pengaruh Simultan (Uji F), Uji R Square atau Koefisien Determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji instrumen validitas digunakan untuk mengukur kevalidan instrumen penelitian. Dari 60 responden dapat diperoleh hasil uji validitas menggunakan SPSS sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas				
No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	X ₁ ke 1	0,000	Valid
		X ₁ ke 2	0,000	Valid
		X ₁ ke 3	0,000	Valid
		X ₁ ke 4	0,000	Valid
		X ₁ ke 5	0,000	Valid
		X ₁ ke 6	0,001	Valid
		X ₁ ke 7	0,000	Valid
		X ₁ ke 8	0,005	Valid
		X ₁ ke 9	0,000	Valid
		X ₁ ke 10	0,000	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	X ₂ ke 1	0,000	Valid
		X ₂ ke 2	0,000	Valid
		X ₂ ke 3	0,000	Valid
		X ₂ ke 4	0,000	Valid
		X ₂ ke 5	0,005	Valid
		X ₂ ke 6	0,006	Valid
		X ₂ ke 7	0,014	Valid
		X ₂ ke 8	0,000	Valid
3	Kompensasi (X ₃)	X ₃ ke 1	0,000	Valid
		X ₃ ke 2	0,000	Valid
		X ₃ ke 3	0,000	Valid
		X ₃ ke 4	0,000	Valid
		X ₃ ke 5	0,000	Valid

No	Variabel	Item	Probabilitas Sig	Keterangan
4	Kinerja Karyawan (Y)	X ₃ ke 6	0,000	Valid
		X ₃ ke 7	0,000	Valid
		X ₃ ke 8	0,000	Valid
		X ₃ ke 9	0,008	Valid
		X ₃ ke 10	0,000	Valid
		Y ke 1	0,000	Valid
		Y ke 2	0,000	Valid
		Y ke 3	0,000	Valid
		Y ke 4	0,002	Valid
		Y ke 5	0,000	Valid
		Y ke 6	0,000	Valid
		Y ke 7	0,000	Valid
		Y ke 8	0,005	Valid
		Y ke 9	0,000	Valid
		Y ke 10	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi serta Kinerja mempunyai nilai probabilitas korelasi (*sig.(2-tailed)*) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item dari variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan kinerja dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Untuk mengetahui apakah indikator bisa digunakan bisa dipercaya untuk dijadikan alat ukur. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 .

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,687	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,747	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,698	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari table diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan item tersebut sudah reliable

Sebelum dilakukan uji regresi linier, model dilakukan uji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik, yaitu Uji Normalitas, uji multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Dari tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari variabel Budaya

Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variabel independen*. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Dilihat dari nilai VIF, Jika Variance Inflation Factor (VIF) yang hasilnya diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel bebas masih didalam batas ketentuan yang ditetapkan yaitu antara 1-10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara masing-masing variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas Dalam penelitian ini menggunakan metode park. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi F jika $> 0,05$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas di dalam penelitian, dan bila signifikansi $F < 0,05$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $F > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian.

Analisis Regresei Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) *variabel dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variabel independen* sebagai faktor predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

**Rekapitulasi Data
Hasil Analisis Regresei Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Budaya Organisasi)	-0,384	-1,893	0,064	Ho diterima Ha ditolak
X2 (Lingkungan Kerja)	0,593	4,266	0,000	Ho ditolak Ha diterima
X3 (Kompensasi)	1,595	8,528	0,000	Ho ditolak Ha diterima
Konstanta (a)			4,249	
Nilai Korelasi (R)			0,818	
Nilai Koefisien determinasi (R^2)			0,669	
F_{hitung}			37,796	
Signifikansi F			0,000	Ha 4 diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,249 + (-0,384)X_1 + 0,593X_2 + 1,595X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat di intepretasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar 4,249 nilai tersebut menunjukkan apabila Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi nilainya tetap, maka Kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 4,249.
- 2) Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,384. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi (X_1) bertambah sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami kenaikan sebesar -0,384.
- 3) Variabel Lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,593. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan kerja (X_2) bertambah sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,593.
- 4) Variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,595. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi (X_3) bertambah sebesar 1 satuan , maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,595.

Uji t

Uji statistik t menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menereangkan variasi *variabel dependen*. Apabila sig uji t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *variabel independen* terhadap *variabel dependen*.

Dapat diketahui pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,064 atau nilai sig t > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.
- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.
- 3) Pengaruh variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.

Uji F

Uji F menunjukan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel penjelas atau independent secara simultan dalam menerangkan variasi *variabel dependen*. Apabila sig uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara *variabel independen* terhadap *variabel dependen*.

Dapat diketahui pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan sebagai berikut : Nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau sig F < 0,05 yang artinya

terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi / R^2 sebesar 0,669 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 66,9% dan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh elemen yang berbeda di luar tinjauan ini, hubungan antara kedua faktor tersebut dapat dianggap sebagai area kekuatan karena nilai R^2 lebih dari 0,50 atau sebagian besar variabel yang mempengaruhi eksekusi pekerja.

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,064 atau nilai sig t > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa jawaban responden yang tidak setuju apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan karyawan harus mencari penyebabnya sendiri. Karena dalam menjalankan suatu aktifitas kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. Penelitian ini tidak mendukung penelitian Sinollah dan Amin (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Malang.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig t < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau nilai sig F < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan

Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : (1). Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,064 atau nilai sig $t > 0,05$; (2). Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Place Kediri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig $t < 0,05$; (3). Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau nilai sig $t < 0,05$, dan; (4). Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau nilai sig $F < 0,005$.

Berdasarkan hasil, kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, Adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, yaitu : (1). Bagi peneliti Bagi peneliti diharapkan memiliki pilihan untuk melihat atau melibatkan faktor-faktor lain di luar variabel ini untuk mendapatkan hasil yang berfluktuasi yang dapat menggambarkan elemen apa yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dan itu ditentukan untuk meningkatkan tingkat pengujian karena budaya organisasi, tempat kerja dan kompensasi pada pelaksanaan. digunakan dalam ulasan ini; (2). Bagi perusahaan Hotel Insumo Palace Kediri yaitu :

- (1) Untuk budaya organisasi diharapka Hotel Insumo Palace Kediri, dapat menjalankan Budaya Organisasi dengan baik. Sehingga pegawai merasa termotivasi saat melakukan pekerjaan. Komunikasi dua arah, saling berkoordinasi, rasa kekeluargaan dan instruksi kerja yang jelas, merupakan bagian dari Budaya Organisasi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- (2) Untuk lingkungan kerja (fisik) diharapkan perusahaan lebih meningkatkan ketelitian dalam melakukan pengecekan fasilitas yang ada dihotel agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga bisa mencapai hasil yang diinginkan.
- (3) Untuk kompensasi diharapkan perusahaan lebih memperhatikan ketepatan waktu pemberian kompensasi yang ada di dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

REFERENSI

- Dasmadi. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Dan Budaya Organisasi*. 100.
- Dzikrillah, K. (2016). *KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 39(1), 148–156.
- Ghozali, imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.

- Dewi, Anita Sumelvia.(2018). Keputusan Kerja Tergantung Dari Kinerja Manajerial dan partisipasi penganggaran (Studi pada koran harian pagi radar kediri. *journal of applied business administration* 6(9). 79-93.
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 54–65.
- Ismail, N. (2012). *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang, UB. Press.
- James E. Rosenzweig, K. (1995). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kaparang, S. G. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA BALIEM ARABICA DI KABUPATEN JAYAWIJAYA DINUS. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016, 1–10.
- Melayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta,. PT. Bumi Aksara.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitaif,Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta* (Issue 465).
- Putra, I. P. P. W. & I. N. W. A. (2016). Ida Bagus Putra Astika 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 928–942.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702–711.
- Rivai dan Basri. (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT.LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol.4(2), 2.
- Rivai Veithzal, B. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Kelompok Gramedia.
- Rukmini, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 49–60. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- S, Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Bandung, Pustaka Setia.
- Sajangbat, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461–471.
- Sartika, Y. M., & Pragiwani, I. M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danapati Abinaya Investema (Jaktv)*. 1–15.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122.

<https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>

Tanujaya, L. R. (2015). Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown. *Journal of Management Development*, 3(1), 1-7.