

## PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORNEO JAYA SAKTI NGANJUK

Nur Husein<sup>1</sup>, Ismayantika Dyah Puspasari<sup>2</sup>, Dyah Ayu Paramitha<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[huseinnur365@gmail.com](mailto:huseinnur365@gmail.com)\*  
[ismayantika@unpkediri.ac.id](mailto:ismayantika@unpkediri.ac.id)  
[dyah.paramithakdr@gmail.com](mailto:dyah.paramithakdr@gmail.com)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 24-08-2024

Tanggal Revisi : 11-09-2024

Tanggal diterima: 14-09-2024

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, organizational culture and work environment on employee performance at PT. Borneo Jaya Sakti in Nganjuk Regency, East Java Province, and to analyze the significance of compensation variables, organizational culture, work environment on employee performance. This study uses a quantitative causality approach using data analysis of validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests and coefficients of determination (R<sup>2</sup>) using SPSS version 16.0 with a sample of 60 respondents, namely employees who have worked for more than one year. The results of the study indicate that partially compensation, organizational culture, work environment, each variable has a significant positive effect on employee performance. And simultaneously compensation, organizational culture, work environment have a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** Compensation, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti di Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur, serta untuk menganalisis signifikan dari variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan menggunakan analisis data uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 dengan sampel sebanyak 60 responden yaitu karyawan yang berkerja lebih dari satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja masing-masing variabel mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

## PENDAHULUAN

PT. Borneo Jaya Sakti didirikan pada tahun 2008 serta berlokasi di Jalur Raya Madiun 07 Kabupaten Nganjuk selaku kontraktor segala proyek pembangunan semacam proyek bendungan serta jalur raya. Dalam proyek tersebut PT. Borneo Jaya Sakti ialah pemasok material penciptaan buat bermacam proyek, antara lain aspal (AMP) serta beton tuang dalam volume yang ditetapkan kontrak. PT. Borneo Jaya Sakti mempunyai 80 karyawan. Tetapi prestasi kerja di PT. Borneo Jaya Sakti masih terkategori rendah dalam perihal mutu serta ketelitian pekerjaan yang dicoba. Isi aspal kurang mudah, dll. Tidak hanya itu pula ada kelalaian dalam tidak muat benda semacam aspal hingga dengan kapasitas yang sudah disepakati, yang dimitigasi oleh kelalaian pekerja. Perihal inilah yang jadi kasus minimnya konsentrasi karyawan dikala bekerja. Perihal ini bisa ditafsirkan dengan terdapatnya pegawai yang

merasa tidak puas dengan pendapatan yang diterimanya, sementara itu pendapatan yang berlaku telah cocok dengan UMR. Tidak hanya itu budaya organisasi pula bisa jadi aspek sikap karyawan yang tidak menjajaki ketentuan yang diresmikan oleh PT. Borneo Jaya Sakti.

Karyawan ialah aset yang dimiliki perusahaan, karena tanpa partisipasinya, kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan penting dalam menetapkan rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan menerima imbalan sesuai kesepakatan. Agar operasional manajemen dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan dalam hal ini harus mempunyai karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas tanggung jawab berfungsi sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi [1]. Untuk memastikan karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, terdapat banyak aspek yang wajib dicermati. Tidak hanya faktor- faktor yang disebutkan di atas, masih banyak aspek lain yang bisa pengaruhi kinerja, seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta lain sebagainya. Seluruh aspek tersebut pasti saling mempengaruhi dan bergantung. Terdapat aspek yang dominan serta terdapat pula yang tidak. Kinerja yang baik tidak lepas dari kompensasi yang diberikan oleh industri tempat karyawan tersebut bekerja.

Kompensasi merupakan pemasukan yang diterima dalam bentuk uang ataupun benda selaku imbalan atas jasa yang sudah diberikan [2]. Kompensasi mencakup seluruh suatu yang diterima pegawai dalam wujud raga serta non raga. Perihal ini mencakup kompensasi apa juga yang diterima karyawan selaku akibat kontribusinya kepada industri, baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam wujud uang ataupun properti. Sebutan ini erat kaitannya dengan kompensasi finansial yang diberikan bersumber pada ikatan kerja. Pendapatan ialah alibi utama kenapa karyawan senantiasa bekerja. Sebab imbalan bisa memuaskan kebutuhan hidup, baik primer ataupun sekunder [3]. Pemberian imbalan atas pencapaian tujuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi sangatlah penting untuk karyawan, karena selain merupakan sebagai sumber penghasilan, kompensasi juga merupakan pendapatan dan merupakan contoh dalam status sosial karyawan [4]. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tidak peduli berapapun nominalnya. Selain kompensasi, budaya organisasi juga merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yaitu konsep untuk memahami warga serta kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang. Budaya organisasi bisa jadi kekuatan serta pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain [5]. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai strata sosial yang transparan dan dapat mengatur semua entitas karyawan dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya [6]. Karyawan yang telah menerima dan paham akan budaya organisasi akan membangkitkan loyalitas dan akan mengurangi potensi untuk meninggalkan suatu perusahaan [7]. Secara garis besar, budaya organisasi merupakan fitur sistem nilai, norma, serta anggapan yang sudah lama berlaku, disepakati serta diiringi oleh para anggota sesuatu organisasi selaku pedoman sikap serta pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis buat mendesak serta tingkatkan daya guna kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang [8]. Budaya organisasi akan selalu ada dalam setiap perusahaan, karena sudah melekat dan menjadi ciri khas didalam ruang lingkup perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan harus diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak termasuk menjalankan proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan [9]. Pada dunia kerja, kerap ditemui karyawan yang *resign* dari pekerjaannya karena merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya. Apabila hal tersebut tidak di telisik dan diusut, maka suatu perusahaan akan kehilangan pekerjanya satu persatu. Lingkungan adalah aspek utama penunjang berjalannya visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja haruslah nyaman bagi seluruh pekerjanya. Lingkungan kerja yang terus menerus berganti, memforsir individu ataupun organisasi buat membiasakan diri dengan pergantian. Sedangkan itu, industri terus berupaya buat senantiasa mempertahankan system kerja yang dianut. Lingkungan kerja yang positif bisa melahirkan atmosfer organisasi yang baik, yang bisa menghasilkan, menekuni, serta mentransfer pengetahuan dan membiasakan perilaku dari industri buat merefleksikan hasil belajar dari industri [10]. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menunjang kelancaran fungsi bisnis perusahaan, namun juga memberikan dampak positif baik bagi karir maupun kepribadian seluruh karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya menjamin keamanan, sebab seluruh karyawan pasti mengharapkan adanya timbal balik berupa lingkungan kerja yang sesuai, baik dari segi fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kondisi fisik dan non fisik. Hal baik seperti menciptakan suasana aman dan nyaman. Hal ini mencakup penyediaan perlengkapan keselamatan kerja, menjaga kebersihan di tempat kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala aktivitas. Kinerja karyawan akan meningkat apabila kondisi fisik dan non-fisik sesuai [11].

Banyak penelitian yang meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan penelitian seperti, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12] dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Melihat perbedaan hasil pada penelitian tersebut membuat peneliti tertarik meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menambahkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Jaya Sakti.

## METODE

Terdapat dua variabel pada penelitian ini, yaitu variabel bebas (kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan menggunakan analisis data uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 dengan sampel sebanyak 60 responde yaitu karyawan yang berkerja lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Borneo Jaya Sakti yang berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja lebih dari satu tahun sejumlah 60 karyawan. Dinilai karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun sudah merasakan kompensasi yang utuh dibandingkan dengan karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun. Sumber data pada penelitian ini adalah primer dan sekunder, data primer didapatkan dari hasil observasi dan wawancara, dan data sekunder didapatkan peneliti secara tidak langsung yaitu melalui perantara.

## Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Data

VALIDITAS	ITEM	PEARSON CORRELAT	SIG. (2TAILED)	KETERANGAN
Kompensasi (X1)	1	0,641	0,000	VALID
	2	0,698	0,000	VALID
	3	0,537	0,000	VALID
	4	0,601	0,000	VALID
	5	0,521	0,000	VALID
	6	0,503	0,000	VALID
	7	0,483	0,000	VALID
	8	0,499	0,000	VALID
	9	0,358	0,005	VALID
	10	0,618	0,000	VALID
Budaya organisasi (X2)	1	0,701	0,000	VALID
	2	0,696	0,000	VALID
	3	0,363	0,001	VALID
	4	0,423	0,000	VALID
	5	0,727	0,000	VALID
	6	0,697	0,000	VALID
	7	0,629	0,000	VALID
	8	0,419	0,001	VALID
Lingkungan kerja (X3)	1	0,588	0,000	VALID
	2	0,779	0,000	VALID
	3	0,764	0,000	VALID
	4	0,793	0,000	VALID
	5	0,331	0,010	VALID
	6	0,377	0,003	VALID
Kinerja karyawan (Y)	1	0,341	0,000	VALID
	2	0,448	0,000	VALID
	3	0,633	0,000	VALID
	4	0,726	0,000	VALID
	5	0,671	0,000	VALID
	6	0,711	0,000	VALID
	7	0,640	0,000	VALID
	8	0,690	0,000	VALID

Dari hasil pengujian validitas diatas, bisa diketahui jika nilai signifikan  $< 0,05$  atau 5% sehingga jika nilai signifikasinya sebesar 0,05 berarti seluruh data tersebut dapat dikatakan valid. Baik variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan teruji validitasnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

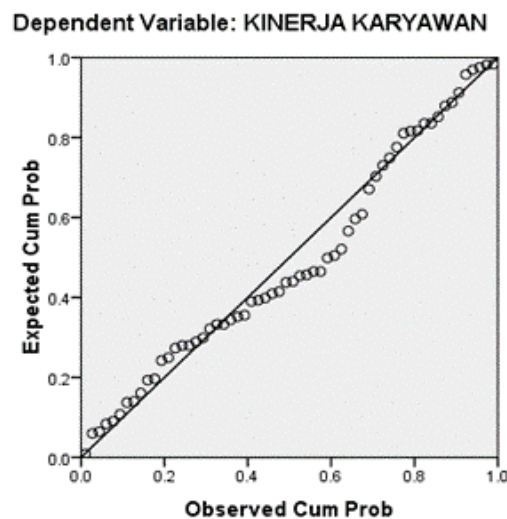
VARIABEL	NO ITEM	CROBACH'S ALPHA	STANDAR RELIABILITAS	KETERANGAN
Kompensasi (X1)	10	0,733	0,60	RELIABEL
Budaya organisasi (X2)	8	0,706	0,60	RELIABEL
Lingkungan kerja (X3)	6	0,682	0,60	RELIABEL
Kinerja karyawan (Y)	8	0,757	0,60	RELIABEL

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas, keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Kompensasi yaitu 0,733 > 0,60. Budaya organisasi yaitu 0,706 > 0,60. Lingkungan kerja yaitu 0,682 > 0,60. Dan lingkungan kerja yaitu 0,757 > 0,60. Totalitas variabel dinyatakan terbukti reliabilitasnya sebab tiap- tiap variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* diatas syarat ialah 0,60.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa p-plot of regression standardized residual berjarak lurus mengikuti garis diagonal dan tidak tersebar jauh dari garis diagonal, yang menandakan data pada berdistribusi secara normal. Apabila pengujian normalitas berdistribusi normal, maka pengujian data selanjutnya dapat dilakukan.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

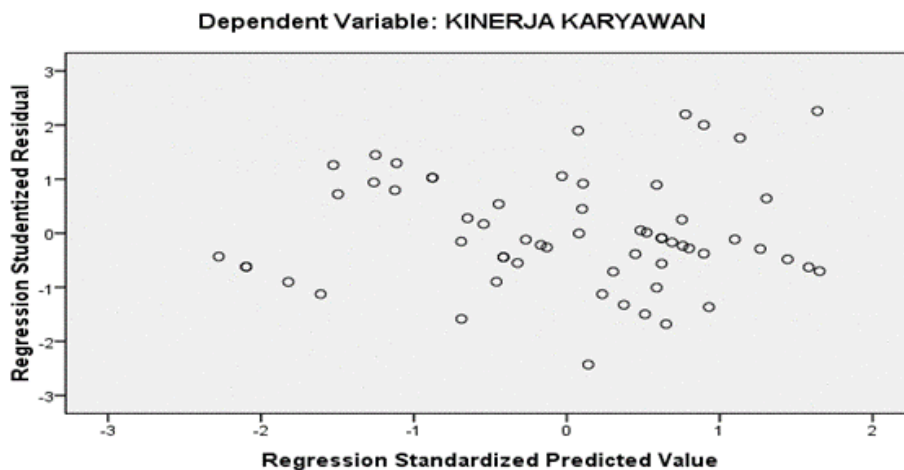
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.672	1.489
	BUDAYA ORGANISASI	.919	1.088
	LINGKUNGAN KERJA	.629	1.590

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat dilihat pada pengujian multikolinearitas diatas, bahwa nilai VIF antar variabel <10 yang artinya, tidak terjadi multikolinearitas antar tiap variabel.

**Uji Heterokedastisitas**

**Scatterplot**



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa titik titik pada scatterplot menyebar tanpa membentuk pola atau gambar tertentu, yang artinya asumsi heterokedastisitas telah terpenuhi. Data dinyatakan baik apabila pada pengujian heterokedastisitas titik titik pada scatterplotnya menyebar dengan sempurna, tidak menyempit, dan tidak bergelombang.

## Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

	UnStandardized Residual
Test Value=	-.33001
Cases « Test Value	30
Cases *= Test Value	30
Totar Cases	60
Number of Runs	32
Z	.260
Asymp. Sig. (2-tailed)	.795

Pengujian autokorelasi pada tabel diatas menggunakan uji *run test*. Dengan catatan bila nilai asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Namun jika nilai asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka berkesimpulan terjadi gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian autokorelasi diatas, diketahui bahwa nilai asymp. sig yaitu 0,795 yang berarti lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah, semua data tidak terjadi gejala autokorelasi.

## Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.583	4.245		.608	.545
KOMPENSASI	.301	.092	.367	3.260	.002
BUDAYA ORGANISASI	.231	.108	.206	2.140	.037
LINGKUNGAN KERJA	.446	.137	.380	3.265	.002

$$Y = 2,583 + 0,301X_1 + 0,231X_2 + 0,446X_3 + e$$

Persamaan diatas mempunyai arti selaku berikut:

1) Nilai Konstanta (a) = 2,583

Bila variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), budayaorganisasi (X<sub>2</sub>) serta area kerja (X<sub>3</sub>) = 0 hingga kinerja karyawan (Y) sebesar 2,583.

2) Koefisien X<sub>1</sub> = 0,301

Masing- masing peningkatan satu variabel kompensasi, kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,301 atau 30,1%. Kebalikannya bila variabel kompensasi mengalami penyusutan, kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan sebesar 0,301 atau 30,1%.

3) Koefisien X<sub>2</sub> = 0,231

Masing- masing peningkatan satu variabel budaya organisasi, kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,231 atau 23,1%. Kebalikannya bila variabel budaya organisasi mengalami penyusutan, kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan sebesar 0,231 atau 23,1%.

4) Koefisien  $X_3 = 0,446$

Masing- masing peningkatan satu variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,446 atau 44,6%. Kebalikannya bila variabel lingkungan kerja mengalami penyusutan, kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan sebesar 0,446 atau 44,6%.

**Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.498	2.140

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI

Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa adanya variabel-variabel diluar ini yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 50,2%.

**Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan 2 uji hipotesis yaitu, uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan).

**Uji t (parsial)**

**Tabel 7. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.583	4.245		.608	.545
	KOMPENSASI	.301	.092	.367	3.260	.002
	BUDAYA	.231	.108	.206	2.140	.037
	LINGKUNGAN	.446	.137	.380	3.265	.002

Uji t pada penelitian ini memiliki 2 hipotesis yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,02  $< 0,05$  yang berarti, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037  $< 0,05$  yang berarti, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,02  $< 0,05$  yang berarti, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Uji f (simultan)

Tabel 8. Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.932	3	93.977	20.525	.000=
	Residual	256.401	56	4.579		
	Total	538.333	59			

Uji f pada penelitian ini memiliki 2 hipotesis yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y.
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh bersamaan terhadap variabel Y.

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa sigifikansi keseluruhan variabel  $< 0, 05$  yang berarti variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh bersamaan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pengujian statistik yaitu uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan jika variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Jaya Sakti di Kota Nganjuk. Dapat disimpulkan bahwa dengan upaya yang dilakukan PT. Borneo Jaya Sakti yakni dengan memberikan kompensasi yang adil dan fasilitas ditambah dengan adanya gaji tambahan jam atau lembur dan asuransi kesehatan pada karyawan memberikan semangat bagi karyawan dalam melakukan kegiatan, dimana karyawan akan merasa dihargai dengan usaha dan kerja kerasnya dengan adanya tunjangan tambahan dari perusahaan.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pengujian statistik yaitu uji t, diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan jika variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Jaya Sakti di Kota Nganjuk. Dapat disimpulkan bahwa dengan upaya yang dilakukan PT. Borneo Jaya Sakti yakni dengan adanya budaya organisasi yang bisa mendorong karyawannya baik secara individu maupun kelompok seperti keterlibatan yang bertujuan untuk mengorganisir dan mengembangkan sumber dayanya. Lalu konsistensi dimana upaya organisasi memberikan suatu budaya yang kuat dan terkoordinasi dengan baik, dan inovasi yang bertujuan sebagai daya dorong karyawan agar lebih berani dalam mengambil resiko dan mempunyai sikap yang inovatif. Dimana ketika terdapat budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan kepribadian maupun secara tim maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pengujian statistik yaitu uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Jaya Sakti di Kota Nganjuk. Dapat disimpulkan bahwa dengan upaya yang dilakukan yakni dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan bersih mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti. Dimana ketika terdapat lingkungan kerja yang sesuai seperti keamanan kerja dimana dengan adanya keamanan dalam berkerja karyawan akan merasa terlindungi. Hubungan rekan kerja dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan dapat membuat karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi dan merasakan kenyamanan keluarga dalam perusahaan selanjutnya fasilitas kerja yang merujuk kepada alat-alat yang bertujuan mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan seperti tempat ibadah, kantin dan fasilitas yang lain yang dapat menunjang kenyamanan saat bekerja dan yang terakhir faktor suasana berkerja didalam lingkungan kerja dibutuhkan suasana lingkungan yang menyenangkan dan penerangan yang jelas maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji f pada tabel 8. menunjukkan bahwa nilai probabilitas antara kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya dapat dilihat dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,524 yang berarti 52% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari tiga variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tersebut, variabel yang paling dominan adalah lingkungan kerja (X3) karena memiliki nilai *standardized coefficients* yaitu sebesar 0,380 Melalui uji sstatistik, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Jaya Sakti di Kota Nganjuk.

## KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil data yang diolah oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti.

PT. Borneo Jaya Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dan konstruksi. PT. Borneo Jaya Sakti kurang mampu memahami kebutuhan karyawannya, terkait dengan lingkungan kerja, sebaiknya PT. Borneo Jaya Sakti memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan merasa nyaman melakukan aktivitas berkerja.

Peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak. Penelitian ini memberikan informasi bawa ada pengaruh antara kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa adanya variabel-variabel diluar ini yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 50,2%. Oleh karena, itu disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan lain-lain.

Bagi perusahaan terkait yaitu PT. Borneo Jaya Sakti, sebaiknya memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan merasa nyaman saat melakukan aktivitas berkerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk PT. Borneo Jaya Sakti untuk mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik lagi. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan riset ini bisa membagikan donasi kepada seluruh pihak. Riset ini membagikan data membawa terdapat pengaruh antara kompensasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menarangkan kalau terdapatnya variabel- variabel diluar ini yang pengaruhi kinerja karyawan tidak hanya kompensasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja sebesar 50, 2%. Oleh sebab, itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya meningkatkan variabel-variabel lain yang pengaruhi kinerja karyawan semacam ketertiban, gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, serta lain-lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Marwansyah. Manajemen Sumber Daya, Edisi kedua. Bandung: Alfabeta; 2018. [Daring]. Tersedia pada: <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- [2] Muljani, Ninuk. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 2018;4.
- [3] Nurjanah N, Parashakti RD, Perkasa DH. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Glob. J. Lentera BITEP 2023;1:127–131. doi: 10.59422/global.v1i03.233.
- [4] Safrida S, Yafiz M, Lubis FA. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. J. Ilm. Ekon. Islam 2023;9:2683. doi: 10.29040/jiei.v9i2.9684.
- [5] Yakup. Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Perisai Islam. Bank. Financ. J. 2017;1:273–290.
- [6] Agmasari M, Septyarini E. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J. 2022;5:667–677. doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1670.
- [7] Gunawan. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Victory International Futures. J. Ekon. 2017;66:37–39.
- [8] Widiastuti NKM, Wijaya PY, Mahayasa IGA. TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar ). J. Appl. Manag. Stud. 2023;4:147–158.
- [9] Nugraha KA, Fauji DAS, Paramitha DA. Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top. 2024;3:319–327.
- [10] Fathoni MR, Puspasari ID, Zulistiani. Pengaruh Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. Simp. Manaj. dan Bisnis I 2022:178–189.
- [11] Suhardi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam; 2019.
- [12] Sugiarti E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- [13] Hutagalung AB. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>.