



Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UD. Dua Bidadari Kab. Kediri)

Diahayu Novita Sari ^{1*}, Suseno Hendratmoko ², Endah Kurniawati ³

¹⁻³ Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email : diahayunovita123@gmail.com *

Abstract, This thesis research is motivated by a phenomenon. In the era of globalization, business competition within companies is becoming increasingly intense and complex, making the quality of human resources a crucial factor in achieving an organization's objectives. UD. Dua Bidadari is a private company engaged in the sale of building materials for the construction of residential buildings, malls, and educational institutions in Kediri and its surroundings. In addition, UD. Dua Bidadari also accepts orders and provides delivery of materials to customers. The aim of this research is to analyze whether there is an effect of organizational culture, physical work environment, and financial compensation on employee performance at UD. Dua Bidadari in Kediri Regency both partially and whether there is a simultaneous effect of organizational culture, physical work environment, and financial compensation on employee performance at UD. Dua Bidadari in Kediri Regency. This study uses a quantitative approach. The sample used in this study was 40 respondents using the sampling method. This study shows that: 1) The Organizational Culture Variable (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y). This can be seen in significant statistical results. $t_{0.021} > 0.05$ means that the alternative hypothesis (H_a) can be proven and accepted, 2) The variable of the physical work environment (X2) partially has a significant influence on employee performance (Y). This can be seen in significant statistical results. $t_{0.04} < 0.05$ means that the alternative hypothesis (H_a) can be proven and accepted, 3) The financial compensation variable (X3) has no effect on employee performance (Y). This can be seen in the significant statistical results. $t_{0.127} > 0.05$ means that the alternative hypothesis (H_a) can be proven and rejected, 4) The variables of organizational culture (X1), physical work environment (X2) and financial compensation (X3) have a significant effect on employee performance (Y) simultaneously. This can be seen in the statistical results with a significant value of F of $0.005 < 0.05$, meaning that simultaneously there is a significant influence between organizational culture (X1), physical work environment (X2) and financial compensation (X3) on employee performance (Y) in UD. Two Angels of Kediri Regency.

Keywords: Employee Performance, Financial Compensation, Physical Work Environment, Organizational Culture

Abstrak, Penelitian tesis ini dilatarbelakangi oleh suatu fenomena. Di era globalisasi, persaingan bisnis dalam perusahaan menjadi semakin ketat dan kompleks, menjadikan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan suatu organisasi. UD. Dua Bidadari merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan bahan bangunan untuk pembangunan gedung perumahan, mall, dan lembaga pendidikan di Kediri dan sekitarnya. Selain itu, UD. Dua Bidadari juga menerima pesanan dan menyediakan pengiriman material ke pelanggan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD. Dua Bidadari di Kabupaten Kediri baik secara parsial maupun apakah terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD. Dua Bidadari di Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode sampling. Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat pada hasil statistik yang signifikan. $t_{0,021} > 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan diterima, 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat pada hasil statistik yang signifikan. $t_{0,04} < 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan diterima, 3) Variabel kompensasi finansial (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat pada hasil statistik yang signifikan. $t_{0,127} > 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan ditolak, 4) Variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi finansial (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan. Hal ini dapat dilihat pada hasil statistik dengan nilai signifikan F sebesar $0,005 < 0,05$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang

signifikan antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Two Angels Kabupaten Kediri.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik

1. PENDAHULUAN

Di masa globalisasi, persaingan bisnis dalam perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga mutu sumber daya manusia adalah sebagai utama pemegang utama agar terwujudnya tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, permasalahan mutu sumber daya manusia senantiasa memperoleh atensi spesial, sebab kedudukan dalam peran sumber daya manusia sangat diharapkan untuk membangun dalam lini perekonomian di negeri Indonesia.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan industri dan meningkatkan kinerja organisasi. Ketersediaan SDM yang berkualitas memungkinkan peningkatan keberhasilan kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, SDM harus memberikan kontribusi maksimal dan digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Meskipun penting, kinerja SDM seringkali menjadi permasalahan yang perlu diidentifikasi penyebabnya.

Melihat fenomena yang terjadi diatas bahwa suatu perusahaan jika memiliki suatu budaya yang kuat akan bermanfaat untuk mengarahkan perilaku karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi sejak awal karir mereka. Budaya organisasi menumbuhkan rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas dan kewajiban, yang mana sistem kebersamaan yang baik akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya. Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan yang diterapkan perusahaan.

Teguh Sulistiyani (2019:231) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, menciptakan hubungan timbal balik antar anggota melalui komunikasi berbagai bentuk. Budaya organisasi mencerminkan keharmonisan hubungan di berbagai tingkatan dan dapat berbentuk formal maupun non-formal. Jaringan budaya organisasi yang baik menciptakan suasana kerja kondusif yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu milik Muhammad Agung Reza S. (2017) bahwa dalam hasil penelitian ini menunjukan secara parsial terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lewa dan Subowo (2015:37) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, dalam hal ini yaitu berupa tempat fisik yang terdiri dari meja, kursi serta peralatan kerja lainnya. Manullang (20018:12) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja yang akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja. Hal tersebut juga dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang diteliti oleh Theresia Dirda Rosari Widyadara (2018) bahwa dalam hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Menurut Rohayati (2014:24) kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Kinerja karyawan yang besar sangat diharapkan oleh industri tersebut. Akan tetapi kinerja karyawan di dalam sesuatu organisasi tidak senantiasa hadapi kenaikan, terkadang kinerja karyawan hadapi kenaikan serta terkadang pula kinerja hadapi penyusutan (Handoko, T. Hani, 2016: 27). Oleh karenanya, dalam menciptakan kinerja pegawai yang dapat terjadi apabila suatu organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendorong dan meningkatkan pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif. Prawirosentono (2009:112) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kabupaten Kediri, Jawa Timur, memiliki potensi sumber daya pertambangan material, khususnya pasir dan koral, yang mendukung pesatnya pembangunan di wilayah tersebut. UD. Dua Bidadari, berdiri sejak 2012, merupakan salah satu usaha penjualan material bangunan yang memanfaatkan sumber daya lokal Kediri. Perusahaan swasta ini tidak hanya menjual material tetapi juga melayani pemesanan dengan pengiriman.

Sebagai sebuah badan usaha, tujuan utama UD. Dua Bidadari adalah memperoleh keuntungan dari penjualan material bangunan, sebuah sektor yang umum di seluruh Indonesia. Permintaan material yang meningkat tajam, terutama setelah pandemi yang menyebabkan kelangkaan, menuntut kinerja penjualan yang baik untuk memaksimalkan laba. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menyeimbangkan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Observasi awal menunjukkan bahwa budaya organisasi di UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri cenderung kurang harmonis, dengan kebijakan yang didominasi oleh keputusan pimpinan. Meskipun wajar mengingat inisiatif pendirian perusahaan, penting untuk membangun budaya, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi yang mendukung komunikasi harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Sistem kompensasi selama pandemi di UD. Dua Bidadari, yang ditetapkan oleh pimpinan, memberikan gaji bulanan di bawah UMK ditambah 25% dari keuntungan penjualan yang dibayarkan dalam dua tahap. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi tingkat turnover karyawan. Berdasarkan kepada latar belakang di atas serta fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Karyawan UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri”**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013:9), metode kuantitatif berakar pada filosofi positivisme dan diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel yang spesifik. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian terstruktur, dan analisis data menggunakan teknik statistik dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri berjumlah 40 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2013:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel, yaitu semua karyawan UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu semua karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015:45), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2015:47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas

2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam data sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2015:62) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode -t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson hitung (b) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (dU) dan batas bawah (dL).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilai nya.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2013:93)

5. Uji t

Menurut Ghazali (2015:51), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent).

6. Uji F

Menurut Ghazali (2015:53), Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (*simultan*) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05.

7. Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghazali (2015:47), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

3. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Keterangan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Hasil Validitas
1	X1.1	0,428	0.312	Valid
2	X1.2	0,516	0.312	Valid

3	X1.3	0,802	0.312	Valid
4	X1.4	0,500	0.312	Valid
5	X1.5	0596	0.312	Valid
6	X1.6	0,802	0.312	Valid
7	X1.7	0,565	0.312	Valid
8	X1.8	0,703	0.312	Valid

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel budaya organisasi (X1) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No.	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Hasil Validitas
1	X2.1	0,411	0.312	Valid
2	X2.2	0,631	0.312	Valid
3	X2.3	0,597	0.312	Valid
4	X2.4	0,654	0.312	Valid

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

No.	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Hasil Validitas
1	X3.1	0,831	0.312	Valid
2	X3.2	0,693	0.312	Valid
3	X3.3	0,618	0.312	Valid
4	X3.4	0,599	0.312	Valid

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X3) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Hasil Validitas
1	Y.1	0,826	0.312	Valid

2	Y.2	0,504	0.312	Valid
3	Y.3	0,585	0.312	Valid
4	Y.4	0,678	0.312	Valid
5	Y.5	0,650	0.312	Valid
6	Y.6	0,591	0.312	Valid

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N item	Kode	Nilai r tabel	<i>Cronbach's alpha/ r hitung</i>	Status
Budaya Organisasi	8	Y	0,6	0,838	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	4	X1	0,6	0,660	Reliabel
Kompensasi Finansial	6	X2	0,6	0,631	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	X3	0,6	0,658	Reliabel

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil *Cronbach Alpha* dari variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kompensasi finansial (X3), dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai > 0.60 artinya mendapatkan hasil reliabel karena hasil nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Keterangan	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,928	1,077
Lingkungan Kerja Fisik	0,967	1,034
Kompensasi Finansial	0,916	1,092

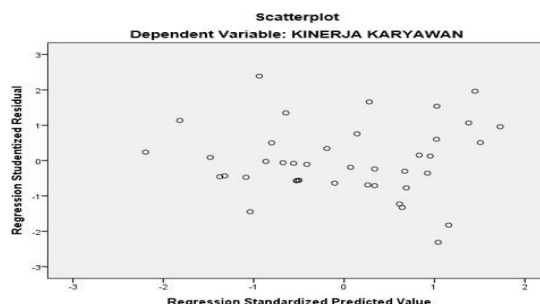
(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi sebesar $1,077 < 10$, variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $1,034 < 10$, variabel Kompensasi Finansial sebesar $1,092 < 10$ maka dari itu tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari tiga variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

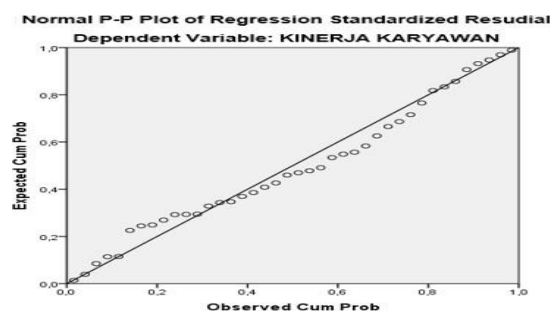


(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Dari gambar dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedasitas pada gambar diatas garfik scatterplot ialah titik-titik menyebar secara acak serta tesebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini beraarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial dengan menggunakan variabel independen kinerja karyawan.

3. Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Hasil uji normalitas dengan *probability plot* pada gambar di atas mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin Watson
-------	---	----------	------------	-------------------	---------------

			<i>Square</i>	<i>Estimate</i>	
1	,362 ^a	,131	,097	2,028	2,003

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Hasil dari Uji *Durbin Watson* menunjukkan nilai sebesar 2,003. Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 40 dan jumlah variabel dependen(k) sebanyak 3, sehingga pada tabel *Durbin Watson* diperoleh $dL = 1,3384$ dan $dU = 1,6589$, maka apabila nilai $d - 1,3384 < 2,003 < 4$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	Hitung t	Sig-t	Keterangan
Budaya Organisasi	,391	2,435	,021	Ha 1 Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	,455	3,458	,004	Ha 2 Diterima
Kompensasi Finansial	,505	1,576	,127	Ha 3 Ditolak
Konstanta (a)			56,483	
Nilai Kolerasi (R)			,608	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			,369	
F hitung			5,271	
Signifikan F			,005	Ha 4 Diterima
Y			Kinerja Karyawan	

(Sumber: Data diolah Peneliti, 2022)

Tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 56,483 + 0,391 X_1 + 0,445 X_2 + 0,505 X_3$$

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,391 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor sebesar 0,391 dengan menjaga skor fasilitas (X_2) tetap/konstan.

- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,445 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja fisik akan menurunkan skor sebesar 0,445 begitupun sebaliknya.
- c. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,505 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi finansial akan menurunkan skor sebesar 0,505 begitupun sebaliknya.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel kualitas budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri secara parsial. Adapun hasilnya, dapat dilihat di tabel 8. di atas sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 8. diatas, maka dapat dilihat bahwa untuk sig t variabel budaya organisasi (X_1) sebesar = 0,021 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $0,021 < 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis uji t menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- b. Berdasarkan tabel 8. diatas, maka dapat dilihat bahwa untuk sig t variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar = 0,004 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $0,004 > 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis uji t menerima H_0 dan menolak H_2 yang berarti lingkungan kerja fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- c. Berdasarkan tabel 8. diatas, maka dapat dilihat bahwa untuk sig t variabel kompensasi finansial (X_3) sebesar = 0,127 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $0,127 > 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis uji t menerima H_0 dan menolak H_3 yang berarti kompensasi finansial (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 8. diatas dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan kompensasi finansial (X_3) secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri, maka dapat dilihat bahwa untuk sig f variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan kompensasi finansial (X_3) sebesar = 0,005 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $0,005 < 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis uji f menolak H_0 dan menerima H_4 yang berarti budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan kompensasi finansial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil output menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 36,9%, sedangkan sisanya ($100 - 36,9\% = 63,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. INTERPRETASI DATA

Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri

Hasil penelitian ini berdasarkan uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,021. Dikatakan nilainya yang signifikan karena nilai yang diperoleh menunjukkan hasil di bawah standar uji yaitu di bawah $\text{sig } t < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Jadi berdasarkan hasil uji t dimana Variabel (X1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh Yuliana Dewi pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, menyatakan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditemukan hasil negatif dan tidak signifikan secara parsial. Pada uji f hitung 9,309 sehingga $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ adalah $9,309 > 2,87$, dan nilai p (sig) hitung $0,000 >$ kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri

Hasil penelitian ini berdasarkan uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,04. Dikatakan nilainya yang tidak signifikan karena nilai yang diperoleh menunjukkan hasil di atas standar uji yaitu diatas $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Jadi berdasarkan hasil uji t dimana Variabel (X2) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theresia Dirda Rosari Widyadara pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Moderator (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Konservasi dan Divisi Operasional Gembira Loka Zoo Yogyakarta) Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, menyatakan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan, 3) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi intrinsik tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 5) motivasi intrinsik tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dan 6) motivasi intrinsik tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Finansial Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri

Hasil penelitian ini berdasarkan uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,127. Dikatakan nilainya yang tidak signifikan karena nilai yang diperoleh menunjukkan hasil di atas standar uji yaitu diatas $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak signifikan. Jadi berdasarkan hasil uji t dimana Variabel (X3) kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatin Tiyanti pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora (Study Empirik pada Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Blora) Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, menyatakan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara serempak (Uji f) menunjukkan secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari analisis jalur menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening adalah efektif. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri

Dalam pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menguji dengan uji F. Didukung oleh hasil statistik Fhitung sebesar $5,271 > F_{tabel}$ sebesar 2,715 dengan nilai signifikan F sebesar 0,005. Hasil penelitian ini berdasarkan uji f menunjukkan hasil signifikannya di bawah standar uji yaitu di bawah $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Jadi berdasarkan hasil uji f dimana Variabel (X1) budaya organisasi, (X2) lingkungan kerja fisik dan (X3) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh Yuliana Dewi pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, menyatakan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, pada variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditemukan hasil negatif dan tidak signifikan secara parsial. Pada uji f hitung 9,309 sehingga f hitung $> f_{tabel}$ adalah $9,309 > 2,87$, dan nilai p (sig) hitung $0,000 >$ kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

5. KESIMPULAN

- a. Variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat pada hasil statistik signifikan. $t_{0,021} > 0,05$ artinya hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan diterima.
- b. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat pada hasil statistik signifikan. $t_{0,04} < 0,05$ artinya hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan diterima.
- c. Variabel kompensasi finansial (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat pada hasil statistik signifikan. $t_{0,127} > 0,05$ artinya hipotesis alternatif (H_a) dapat dibuktikan dan ditolak.
- d. Variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Hal tersebut terlihat pada hasil statistik dengan nilai signifikan F sebesar $0,005 < 0,05$

artinya bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri.

Saran

1. Untuk Kualitas Pelayanan, UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri sudah dikatakan cukup baik, tetapi akan lebih baik jika koperasi memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada koperasi tersebut. Karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara mengadakan outbond atau liburan bersama, untuk mengurangi kesenjangan diantara karyawan.
2. Untuk Lingkungan Kerja Fisik, UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri harus selalu memperhatikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan atau memperhatikan saran-saran karyawan, agar fasilitas yang diinginkan karyawan selalu terwujud untuk kebaikan sebuah perusahaan UD. Dua Bidadari Kabupaten Kediri.
3. Untuk Kompensasi Finansial, yang diberikan perlu disesuaikan dengan target pekerjaan, yaitu karyawan yang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perlu ada tambahan kompensasi agar lebih menghargai kerja keras karyawan dan dapat memotivasi karyawan lain agar lebih giat dalam menjalankan tugas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A.. (2020). "Leadership Matters In Crisis-Induced Digital Transformation: How To Lead Service Employees Effectively During The COVID-19 Pandemic". *Journal of Service Management*.
- Dessler, Garry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Alih Bahasa: Benyamin Mollan. Jakarta: Prehallindo.
- Galuh Yuliana Dewi. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA MOJOKERTO. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. No. 2
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.

- Kreitner dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewa dan Subowo. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.” *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*. Vol. 4. No.2.
- Lukito, Heri P, dkk.. (2016). “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BTPN Syariah Semarang)”. *Journal of Management*. Vol 2. No 2.
- Mangkunegara. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Toha. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Oldekop, J. A., Horner, R., Hulme, D., Adhikari, R., Agarwal, B., Alford, M., ... & Bebbington, A. J.. (2020). COVID-19 and The Case for Global Development. *World Development*.
- Prawirosentono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE.
- Prihatin Tiyanti. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Study Empirik pada Pegawai Skretaris Daerah Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 7. No. 1.
- Rio Adi Pradana. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Madiun. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Samsudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Stephen P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Ke 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Sulistiyan & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Theresia Dirda R.W. (2018). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Moderator. Studi Kasus pada Karyawan Divisi Konservasi dan Divisi Operasional Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

World Health Organization. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19)". vol. 94, 1–2.

Zulkarnaen, W.. (2020). et al., *Comparative Study of Tax Policy Related to COVID-19 in ASEAN Countries. International Journal of TEST Engineering & Management*.83(2),65196528.<https://testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/8548> Diakses pada Sabtu, 14 Mei 2022 pukul 18.30 WIB.