

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT.ZEELANDIA INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH :

MARIA VANESSA ALESPIN

20200500032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT.ZEELANDIAINDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

Maria Vanessa Alespin

20200500032



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maria Vanessa Alespin
NIM : 20200500032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zeelandia Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zeelandia
Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Maria Vanessa Alespin

NIM : 20200500032

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**

Tangerang, 16 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Maria Vanessa Alespin

NIM : 20200500032

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zeelandia Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 16 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Maria Vanessa Alespin
NIM : 20200500032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zeelandia Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2024.

Nama Penguji Tanda Tangan

Ketua Penguji : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409

Penguji I : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Penguji II : Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

Handwritten signatures of the examiners and the Dean, corresponding to the printed names and NIDN numbers.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas Lainnya.
2. Karya tulis ini murni hasil gagasan sendiri, Penelitian ini saya buat sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya ataupun dapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dalam karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas

Tangerang, 15 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Maria Vanessa Alespin

NIM : 20200500032

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

Maria Vanessa Alespin

Nim : 20200500032

Nama : Maria Vanessa Alespin

Jenjang Studi : Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak atas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Zealandia",

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 20 April 2024



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. ZEELANDIA**

ABSTRAK

Pada skripsi ini akan dibahas mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zeelandia Indonesia. Dimana perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut melalui kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap karyawan pada umumnya. Sehingga dengan demikian PT. Zeelandia Indonesia akan tetap dianggap sebagai perusahaan yang terbaik serta mampu memberikan hal-hal yang di harapkan setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa persamaan regresi linear berganda

$Y = 8,026 + 0,006X_1 + 0,33X_2 + 0,499X_3$ dimana artinya pada saat terjadi peningkatan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,499.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ZEELANDIA INDONESIA

ABSTRACT

In this thesis, it will be discussed about the Effect of Compensation, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT Zeelandia Indonesia. Where the company is expected to be able to improve employee performance in the company through compensation, work environment and organizational culture in accordance with what is expected by every employee in general. So that thus PT.Zeelandia Indonesia will still be considered the best company and be able to provide the things that every employee expects. Based on the research results obtained that the multiple linear regression equation

$Y = 8.026 + 0.006X_1 + 0.33X_2 + 0.499X_3$ which means that when there is an increase or decrease in compensation by 1 point, employee performance will increase or decrease by 1 point, employee performance will increase or decrease by 0,499

Keywords: Compensation, Leadership, Work Orientation, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi,Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Zeelandia Indonesia” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Management pada program Management Sumber Daya Manusia.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Andy, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Untuk ci Esther sebagai kakak kelas yang turut membantu dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini sesuai dengan waktunya.

6. Kedua orang tua penulis, Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua.

Sebagai manusia biasa Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Tangerang, 15 Februari 2024

Maria Vanessa Alespin
NIM : 20200500032

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI LEMBAR

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SURAT

PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTACT	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8

1. Manajemen	8
a. Pengertian Manajemen	8
b. Fungsi Manajemen	9
c. Unsur Manajemen	10
d. Peranan Manajemen	12
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Jenis-jenis Kompensasi	17
c. Tujuan Kompensasi	19
d. Fungsi Kompensasi	20
e. Manfaat Kompensasi	21
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	23
g. Indikator Kompensasi	24
4. Lingkungan Kerja	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29
d. Manfaat Lingkungan Kerja Bagi Pegawai	31
e. Indikator Lingkungan Kerja	31
5. Budaya Organisasi	34
a. Pengertian Budaya Organisasi	34

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	36
c. Karakteristik Budaya Organisasi	36
d. Indikator Budaya Organisasi	37
5. Kinerja	40
a. Pengertian Kinerja	40
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	40
c. Manfaat Kinerja	41
d. Indikator Kinerja	42
B. Hasil Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Pemikiran	56
D. Perumusan Hipotesa	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Gambaran Umum PT Zeelandia	58
1. Sejarah Singkat PT.Zeelandia Indonesia	58
2. Visi,Misi, dan Value Perusahaan	59
3. Logo PT.Zeelandia	60
4. Struktur Organisasi PT.Zeelandia Indonesia	61
B. Jenis Penelitian	61
C. Objek Penelitian	63
D. Jenis dan Sumber Data	63
E. Populasi dan Sampel	64
1. Populasi	64
2. Sampel	64
F. Teknik Pengumpulan Data	66
G. Operasional Variabel Penelitian	67

H. Teknik Analisis Data.....	70
1. Pengujian Validitas	70
2. Pengujian Reliabilitas	71
I. Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
J. Uji Asumsi Klasik.....	73
1. Uji Normalitas.....	73
2. Uji Multikolenaritas	73
3. Uji Autokorelasi.....	74
4. Uji Heteroskedasitisitas.....	74
K. Hipotesis Penelitian	75
1. Uji T (Parsial)	75
2. Uji F (Signifikasi)	76
L. Uji Koefisien Determinasi.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	78
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	78
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
2. Data Responden Berdasarkan Usia.....	79
B. Analisis Hasil Penelitian	80
1. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)	80
2. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	86
3. Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X3)	92
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	98
C. Pembahasan Penelitian.....	104
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)	104
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja(X2)	107

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3).....	109
4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	111
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	113
1. Uji Normalitas.....	113
2. Uji Multikolenaritas	114
3. Uji Autokorelasi.....	116
4. Uji Heteroskedastisitas.....	116
E. Pengujian Hipotesa	117
1. Uji Residual (Uji T)	117
2. Uji Signifikansi (Uji F)	120
F. Uji Koefisien Determinasi R^2	122
G. Pembahasan.....	123
BAB V PENUTUP	125
A. Kesimpulan.....	125
B. Implikasi.....	126
C. Saran	127

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Variabel Operasional	67
Tabel 3.2 Standart Reliabilitas.....	72
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.3 Uji Frekuensi Upah (X1.1).....	80
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Insentif (X1.2)	81
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Fasilitas (X1.3)	81
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Tunjangan (X1.4)	82
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Pensiun Dini (X1.5)	83
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Asuransi Jiwa (X1.6)	83
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Pesangon (X1.7)	84
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Asuransi Kesehatan (X1.8)	85
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Cuti Kerja (X1.9)	85
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Penerangan (X2.1)	86
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Suasana Kerja (X2.2).....	87
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Hubungan Antar Rekan Kerja (X2.3).....	87
Tabel 4.15 Uji Frekuensi Hubungan Antara Bawahan Dan Pimpinan (X2.4).....	88
Tabel 4.16 Uji Frekuensi Tersedianya Fasilitas Kerja (X2.5).....	89
Tabel 4.17 Uji Frekuensi Ukuran Ruang (X2.6).....	89
Tabel 4.18 Uji Frekuensi Sirkulasi Udara (X2.7).....	90
Tabel 4.19 Uji Frekuensi Pewarnaan (X2.8).....	90
Tabel 4.20 Uji Frekuensi Kebersihan (X2.9).....	91
Tabel 4.21 Uji Frekuensi Kelancaran (X2.10)	92
Tabel 4.22 Uji Frekuensi Kemampuan Berinovasi (X3.1)	92
Tabel 4.23 Uji Frekuensi Pengambilan Resiko (X3.2)	93
Tabel 4.24 Uji Frekuensi Toleransi Terhadap Konflik (X3.3).....	94

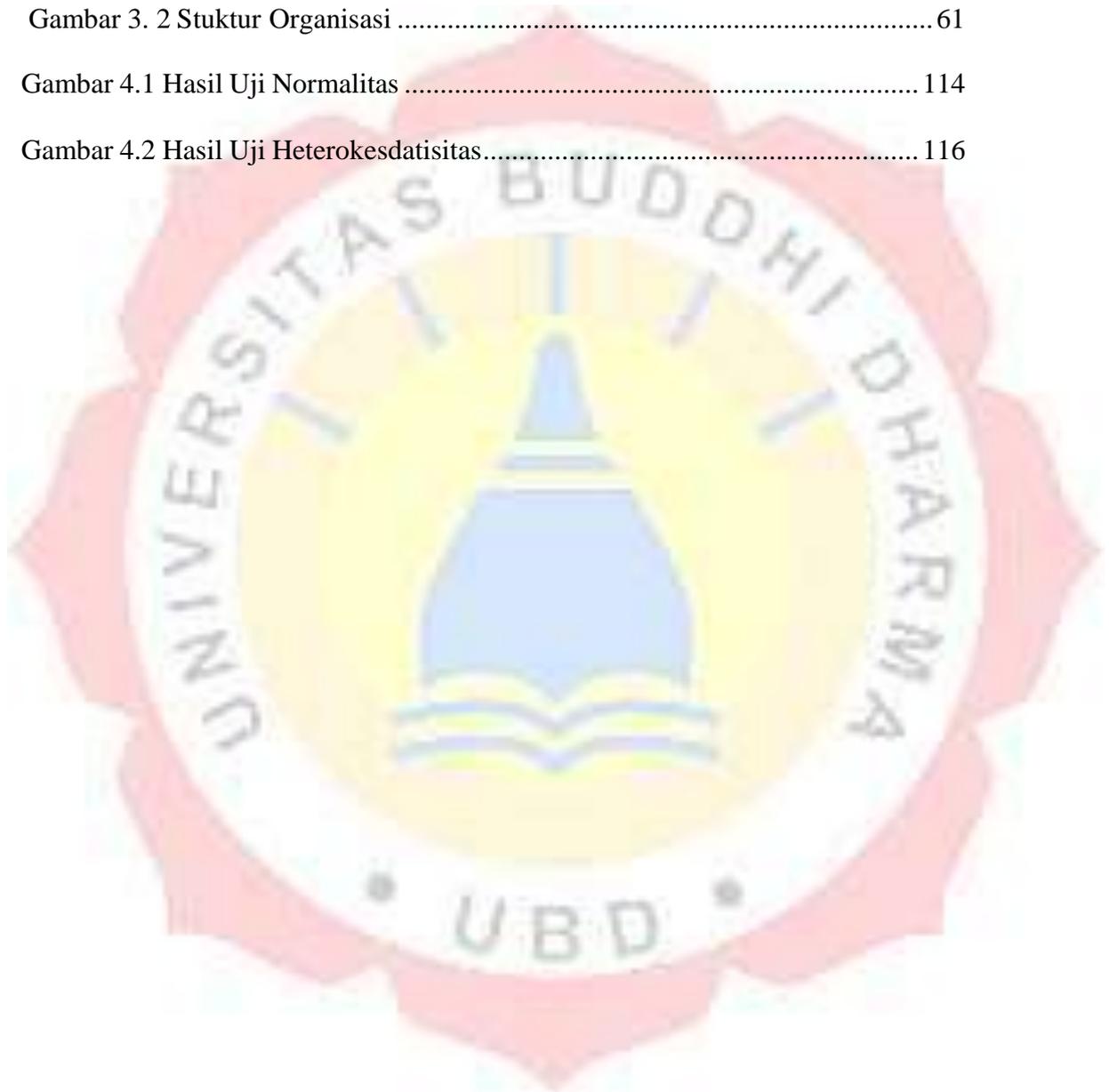
Tabel 4.25 Uji Frekuensi Inovatif Tetap Menghitung Resiko (X3.4).....	94
Tabel 4.26 Uji Frekuensi Kreatif (X3.5)	95
Tabel 4.27 Uji Frekuensi Unit Kerja Yang Terkoordinasi (X3.6)	95
Tabel 4.28 Uji Frekuensi Berorientasi Pada Hasil Akhir (X3.7).....	96
Tabel 4.29 Uji Frekuensi Kecermatan (X3.8)	96
Tabel 4.30 Uji Frekuensi Keakuratan (X3.9).....	97
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Kompetitif (X3.10)	97
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Kualitas Kerja (Y.1)	98
Tabel 4.33 Uji Frekuensi Tanggung Jawab (Y.2)	99
Tabel 4.34 Uji Frekuensi Kerja Sama (Y.3).....	99
Tabel 4.35 Uji Frekuensi Keberanian (Y.4).....	100
Tabel 4.36 Uji Frekuensi Profesionalisme (Y.5).....	101
Tabel 4.37 Uji Frekuensi Komitmen (Y.6)	101
Tabel 4.38 Uji Frekuensi Semangat Kerja (Y.7).....	102
Tabel 4.39 Uji Frekuensi Kuantitas Kerja (Y.8)	103
Tabel 4.40 Uji Frekuensi Inisiatif (Y.9).....	103
Tabel 4.41 Uji Frekuensi Ketepatan Waktu (Y.10).....	104
Tabel 4.42 Case Processing Summary Variabel Kompensasi.....	104
Tabel 4.43 Reliability Statistics Variabel Kompensasi	105
Tabel 4.44 Item-Total Statistics Variabel Kompensasi	106
Tabel 4.45 Case Processing Summary Variabel Lingkungan Kerja.....	107
Tabel 4.46 Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja.....	107
Tabel 4.47 Item-Total Statistics Variabel Lingkungan Kerja.....	108
Tabel 4.48 Case Processing Summary Variabel Budaya Organisasi.....	109
Tabel 4.49 Reliability Statistics Variabel Budaya Organisasi	109
Tabel 4.50 Item-Total Statistics Variabel Budaya Organisasi	110
Tabel 4.51 Case Processing Summary Variabel Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.52 Reliability Statistics Variabel Kinerja Karyawan.....	111

Tabel 4.53 Item-Total Statistics Variabel Kinerja Karyawan	112
Tabel 4.54 Uji Normalitas	113
Tabel 4.55 Uji Multikolenaritas.....	115
Tabel 4.56 Uji Autokorelasi.....	116
Tabel 4.57 Coefficients Variabel Kompensasi (X1)	117
Tabel 4.58 Coefficients Variabel Lingkungan Kerja (X2)	117
Tabel 4.59 Coefficients Variabel Budaya Organisasi (X3)	118
Tabel 4.60 Coefficients Variabel Gabungan	118
Tabel 4.61 ANOVA.....	121
Tabel 4.62 Model Summary	122



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	56
Gambar 3.1 Logo PT.Zeelandia Indonesia	60
Gambar 3. 2 Stuktur Organisasi	61
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	114
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokesdatisitas.....	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kata Pengantar Kuesioner Penelitian	163
Lampiran 2 Identitas Responden	165
Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel	170
Lampiran 4 Hasil SPSS V25.....	186



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan yang pasti akan tercapai. Umumnya tujuan bisnis adalah mencapai keuntungan sebesar-besarnya agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan lainnya.

Bisnis yang paling sederhana dan paling kompleks memerlukan sekelompok karyawan inti. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh peralatan lain karena manusia merupakan penggerak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh orang-orang yang bertalenta.

Kedua hal ini berkaitan erat dan masing-masing mempunyai peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia, dan sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting kami. Properti yang dimiliki suatu perusahaan untuk melindungi dan menjaga kelangsungan hidup karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu upaya organisasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih baik akan terus dilakukan oleh pegawai yang baik, yang juga akan didukung oleh mereka

dan berkomitmen untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia adalah makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Hal ini memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi kerja, komitmen, loyalitas, dan kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan diperusahaan tercermin dari tingginya gaji dan tunjangan yang ditawarkan perusahaan meskipun tanggung jawab pekerjaannya berat. Upah pokok diperlukan untuk menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja, begitu pula gaji.

Reward menarik perhatian karyawan dan memberi mereka informasi dibandingkan dengan orang lain, dengan memberi penghargaan kepada karyawan, mereka termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja staf dengan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang sensitif, terutama dari segi kemudahan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi saat ini kebutuhan semakin meningkat dan upah masih dianggap kurang, sehingga dengan naiknya upah maka kinerja pekerja akan semakin baik dan produktif.

Kompensasi dibagi menjadi biaya keuangan langsung seperti tunjangan, asuransi, fasilitas dan biaya liburan, sedangkan biaya non-keuangan di bagi menjadi gaji, insentif dan biaya kinerja.

Lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi hasil kerja karyawan, waktu penyelesaian tugas yang direncanakan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hasil system kerja yang diterapkan tidak efektif dan efisien, serta lingkungan kerja yang positif berdampak buruk bagi anda dan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, serta seperangkat alat dan bahan yang terdapat dalam kerja perorangan maupun kelompok, lingkungan juga berubah sehingga organisasi dan bisnis yang beradaptasi terhadap perubahan lingkungannya akan bertahan.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan perusahaan, terutama dalam lingkungan yang sangat kompetitif, sehingga mendorong tantangan baru yang dihadapi perusahaan.

Dengan menciptakan cara kerja baru untuk terus meningkatkan kinerja, budaya organisasi meresap kedalam kehidupan organisasi melalui hasil bersama seperti produktivitas dan kinerja.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai inti suatu organisasi berupa keyakinan, nilai-nilai dan gaya belajar orang-orang dalam organisasi, yang menjadi ciri dan perekat yang menyatukan suatu organisasi. Salah satu hal yang membedakan suatu organisasi dari yang lain adalah budayanya. Hal –hal ini penting dan harus dipahami dan

dirayakan. Penundaan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan karena kurangnya pergerakan tenaga kerja, selain alasan penundaan karyawan, penting juga untuk memahami manfaat yang dapat diperoleh dari investasi pelanggan karena mempengaruhi produktivitas dan efisiensi.

Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu bisnis bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, menjadi tantangan bagi manajer senior untuk menciptakan kesuksesan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ZEELANDIA INDONESIA.”

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis menemukan permasalahan dalam konteks sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja dibagian staff di PT.Zeelandia Indonesia kurang nyaman.
3. Masih banyak karyawan yang datang ke perusahaan tidak sesuai dengan jam yang di tentukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti menemukan permasalahan yang ingin diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia ?
4. Apakah Kompensasi,Lingkungan Kerja dan Budaya Organasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Zeelandia Indonesia.

E. Manfaat Penelitian :

a. Manfaat secara teoritis :

a. Bagi penulis

Kajian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dan pemahaman umum sehingga memberikan wawasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

b. Bagi Universitas Buddhi Dharma

Diharapkan penelitian dapat menyumbangkan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat secara praktis :

Bagi PT. Zeelandia Indonesia

Penelitian ini akan bermanfaat bagi karyawan suatu perusahaan dengan memberikan ide dan menunjukkan permasalahan yang mungkin timbul serta solusinya.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika dari penulisan skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data dan operasional variable penelitian dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, dan analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis, implikasi dan saran yang mendukung untuk menyelesaikan permasalahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen :

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata “tomanager” yang berarti “mengorganisasikan”. Secara etimologi kata “manajemen” berasal dari kata bahasa Inggris “management”. Asal kata ini adalah “manajemen” atau “semoga berhasil” caranya adalah dengan mengajari kuda anda cara mengerakkan kakinya.

Menurut (Imbron & Pamungkas, 2021) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada didalam organisasi secara efisien dan efektif.”

Menurut (Mubarok, 2021) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.”

Menurut (Zhou; et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur semua yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.”

b. Fungsi Manajemen :

Menurut (syamsuddin, 2017) fungsi manajemen adalah

1. Planing (Perencanaan)

Tahap perencanaan adalah langkah awal yang sangat penting untuk perjalanan bisnis. Anda dimasa depan, langkah ini harus menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai perusahaan, tujuan perusahaan bersifat kuantitatif dan kualitatif.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Tugas kita sekarang adalah membentuk tim/organisasi yang tepat untuk melaksanakan rencana yang telah di kembangkan. Aspek ini juga merupakan proses dimana manajer mengalokasikan sumber daya.

3. Leading (Pengerahan)

Kursus kepemimpinan ini diawali dengan tes kepemimpinan. Manajer harus selalu menunjukkan keterampilan pribadi, interpersonal, mempengaruhi dan komunikasi agar individu dan tim dapat bekerja sama. Memang bagi wirausaha social yang masih dalam tahap awal, keterampilan kepemimpinan harus terus dipelihara dan dikembangkan.

4. Controlling (Pengawasan)

Keempat peran manajemen yang tercantum diatas adalah tanggung jawab manajer diberbagai tingkat, diperusahaan rintisan dan perusahaan besar, organisasi nirlabam serta bisnis tradisonal dan perusahaan social. Kualitas teknologi penerapan keempat aspek menentukan kinerja dan efisiensi kami.

c. Unsur-unsur manajemen

Menurut (DWIYAMA, 2018) menyatakan bahwa :

1. Man (Manusia)

Orang memaikan peran penting dalam organisasi, mengambil peran kepemimpinan dalam aktivitas organisasi untuk menetapkan tujuan, namun mereka juga memaikan peran kunci dalam aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia adalah hewan pekerja, sehingga tanpa manusia tidak ada proses kerja. Manajemen merupakan hasil kerja sama orang-orang untuk mencapai tujuan.

2. Money (Uang)

Uang adalah faktor yang tidak bisa diabaikan. Dalam masyarakat modern, segala sesuatunya harus di perhitungkan, sehingga uang sebagai alat tukar dan alat ukur nilai harta benda sangat penting untuk mencapai tujuan.

3. Methods (Metode)

Metode adalah metode berasal dari bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

4. Materials (Perlengkapan)

Hal ini penting karena manusia tidak dapat melakukan pekerjaan tanpa alat dan perlengkapan, dan ketika suatu organisasi melakukan suatu pekerjaan maka harus menyiapkan peralatan yang diperlukan.

5. Machines (Mesin)

Mesin adalah alat dan perlengkapan yang mengandung teknologi yang menunjang produksi barang dan jasa untuk dijual dan ikut serta dalam segala kegiatan usaha manusia.

6. Market (Pasar)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan social dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan jasa yang diperdagangkan.

d. Peranan Manajemen :

Menurut (Adam, 2018) menyatakan bahwa :

1. Penyambung Informasi

Tugas seorang komunikator adalah mengumpulkan, menerima dan mengirimkan informasi. Ada tiga peran dalam kelompok ini: pengamat dan mediator.

2. Pengembangan SDM

Manajemen bertanggung jawab atas pengembangan karyawan perusahaan. Mereka mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendorong pengembangan profesional, dan memastikan bahwa karyawan yang berkinerja tinggi mendapat kompensasi yang memadai.

3. Peran Jembatan antar pribadi

Komunikasi interpersonal merupakan aktivitas yang melibatkan hubungan dengan orang lain (baik bawahan maupun orang di luar organisasi) serta aktivitas kognitif dan simbolik lainnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia dan tugas mengelola perencanaan, rekrutmen dan proyek untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi.”

Menurut (Pratiwi & Arwiyah, 2023) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dari setiap organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hal itu berhubungan langsung dengan efektivitas, yang akan mengarah pada peningkatan atau penurunan jumlah uang yang dihasilkan bisnis.”

Menurut (Imbron & Pamungkas, 2021) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis.

Pendapat berbagai ahli di atas, kita sampai pada kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktik perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, asetnya yang paling berharga, dan sumber daya manusia yang dikelolanya secara individu atau kelompok yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. visi dan Misi.

b. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Menurut (Musran et al., 2019) fungsi manajemen sumber daya:

1. Staffing

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah manajemen pegawai atau manajemen keanggotaan. Pegawai sendiri terbagi dalam tiga fungsi utama yaitu perencanaan, seleksi dan proses seleksi. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Sumber Daya Manusia juga melaksanakan rencana rekrutmen dan pengembangan. tinjauan Manajemen sumber daya manusia meliputi tugas mengevaluasi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan. Hal ini dapat mencakup evaluasi dan tinjauan kinerja yang diberikan sepanjang waktu. Departemen HR melakukan pelatihan karyawan dan memastikan

karyawan menerima penilaian kinerja, evaluasi dari seluruh bagian organisasi atau pemangku kepentingan. Selain karyawan sehari-hari, organisasi harus menetapkan standar tentang apa yang dianggap sebagai standar kerja yang baik dan melatih manajer untuk memastikan evaluasi yang tepat.

2. Penggantian dan Kepuasan

Situasi selanjutnya adalah transit atau positif. Atau Anda bisa menyebutnya "hadiah". Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berkaitan dengan penggantian pelayanan yang diberikan oleh departemen sumber daya manusia sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan perusahaan.

3. Pelatihan dan Penasehat

Fungsi penting lain dari manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab membantu manajer membuat program pelatihan bagi setiap level karyawan untuk mencapai level yang lebih tinggi. Selain pelatihan, kami bertindak sebagai konsultan, memberikan informasi kepada manajer dan mencari solusi ketika kasus dan masalah muncul selama pengembangan.

4. Membangun Relasi

Langkah selanjutnya adalah membuat tautan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dan bertanggung jawab dalam membangun hubungan, termasuk negosiasi dengan serikat pekerja. Dalam hal ini, lembaga harus mampu mencegah tindakan yang mengancam kesehatan pekerja, seperti pemogokan dan protes

5. Menciptakan kondisi yang aman dan sehat

Peran SDM di masa depan adalah menciptakan praktik kesehatan dan keselamatan. Tetap aman dan sehat berarti menghindari risiko yang tidak diinginkan seperti kecelakaan industri. Manajer sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk menjaga keselamatan karyawan pada proyek yang dikerjakannya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima seseorang melalui hubungan kerjanya dengan suatu organisasi. Kompensasi adalah salah satu fungsi administratif manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada semua jenis kompensasi yang diterima individu sebagai kompensasi atas tugas administratif.

Menurut (Nuruzzaman et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.”

Menurut (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.”

Menurut (Firmansyah, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah Jumlah dari semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas aktivitas layanan mereka.”

Menurut (Musran et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang maupun bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang dianugerahkan instansi terhadap pekerjajnya sebagai imbalan / apresiasi terhadap hasil pelaksanaan kegiatan yang telah diberikan pada instansi.

b. Jenis-jenis kompensasi

Menurut (Herawati et al., 2021) jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

Mendapatkan imbalan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan mengambil tanggung jawab penuh untuk meningkatkan kinerja mereka.

a) Upah/Gaji

Gaji dibayarkan secara tunai untuk jasa yang diberikan atau uang yang dibayarkan kepada karyawan. Upah per jam, upah harian, upah paruh waktu, upah yang diperoleh.

b) Upah Insentif

Insentif adalah pembayaran ekstra yang diberikan kepada karyawan tertentu atas kinerja masa lalu. Pembayaran insentif ini adalah alat yang digunakan oleh pendukung keadilan untuk melakukan pembayaran.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung dapat berupa manfaat lain yang diberikan kepada karyawan Contohnya termasuk asuransi yang disediakan perusahaan seperti asuransi kesehatan, gigi, jiwa, dan penglihatan. Contohnya termasuk asuransi yang disediakan perusahaan seperti asuransi kesehatan, gigi, jiwa, dan penglihatan.

a) Tunjangan

Tunjangan mengacu pada pendapatan yang terjadi di luar upah yang diterima karyawan, seperti upah dan biaya makan.

b) Asuransi

Perusahaan menawarkan asuransi untuk menjamin kesehatan karyawannya. Minimal, perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya. pada skema BPJS dan skema BPJS kesehatan untuk menjamin kesehatan pekerjanya.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut (Poluakan et al., 2019) tujuan kompensasi sebagai berikut :

1. Mempertahankan karyawan

Tujuan kompensasi adalah retensi karyawan. Karyawan yang dipertahankan dianggap sebagai karyawan yang unggul dan mereka yang memberikan energi dan kualitas pada pekerjaan mereka.

2. Efisiensi Biaya

Jika suatu perusahaan menerapkan program kompensasi, maka tujuan kompensasi berikutnya adalah efisiensi biaya. Dalam mengeluarkan gaji, HR diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara pengeluaran HR dan pendapatan perusahaan.

3. Menjamin keadilan diperusahaan

Tujuan kompensasi adalah untuk menjamin hubungan yang adil antara manajer dan karyawan suatu perusahaan. Hal tersebut merupakan bentuk pembayaran atas kontribusi kepada perusahaan.

4. Perubahan perilaku dan sikap

Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk mengubah perilaku dan sikap karyawan. Payroll baik dan bermanfaat bagi karyawan Anda.

d. Fungsi Kompensasi :

Menurut (Kenelak et al., 2016) fungsi kompensasi :

1. Pengakolokasian sumber daya manusia

Fenomena ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan, terutama yang berkinerja baik, akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien

Membayar karyawan Anda memastikan energi Anda digunakan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Sistem

pengupahan berkontribusi terhadap stabilitas tenaga kerja dan pembangunan ekonomi Negara

e. Manfaat Kompensasi

Menurut (Setyawati, 2020) manfaat kompensasi sebagai berikut :

1. Membentuk rasa adil

Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam perusahaan. Wajar jika karyawan bekerja lebih keras dibandingkan orang lain. Jika pekerja menerima gaji yang sama dengan pekerja lainnya.

2. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang dihargai dan di hormati melalui upah yang adil akan lebih termotivasi untuk menjadi produktif. Hal ini membantu meningkatkan kinerja seluruh perusahaan.

3. Meningkatkan loyalitas karyawan

Mendorong Karyawan yang dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang adil kemungkinan besar akan tetap loyal kepada perusahaannya. Dengan menawarkan kompensasi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat hubungan karyawan-perusahaan.

4. Menjaga kesetiaan karyawan

Upah yang adil efektif dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang adil cenderung lebih setia kepada perusahaannya, bahkan dalam situasi sulit seperti krisis ekonomi dan pergantian kepemimpinan. Hal ini menguntungkan bagi perusahaan.

5. Meningkatkan citra perusahaan

Perusahaan yang menawarkan upah yang adil memiliki citra yang lebih baik di mata karyawan dan masyarakat. Hal ini membantu perusahaan menarik talenta baru dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Karyawan juga bisa menjadi brand ambassador bagi perusahaan sehingga meningkatkan citra positif perusahaan.

6. Meningkatkan keputusan karyawan

Karyawan yang dihargai dan dihormati melalui upah yang adil akan merasa puas dengan pekerjaannya dan perusahaan. Meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi :

Menurut (Subakti., 2022) faktor yang mempengaruhi kompensasi :

1. Faktor pemerintah

Dalam hal ini, peraturan pemerintah mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara perusahaan menentukan kebijakan kompensasi karyawannya. Sebab undang-undang tersebut berkaitan langsung dengan penetapan standar upah minimum, pajak penghasilan orang pribadi dan penetapan harga.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Penentuan besaran kompensasi juga dipengaruhi oleh negosiasi besaran kompensasi dan manfaat yang ditawarkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan mempekerjakan orang-orang yang berkualifikasi di bidang tertentu yang mereka butuhkan.

Oleh karena itu, situasi ini mempengaruhi besaran biaya yang dibayarkan

3. Standar hidup biaya pegawai

Dalam hal ini, kebijakan penggajian harus memperhitungkan biaya hidup minimum karyawan.

Sebab, kebutuhan pokok pegawai harus terpenuhi.

Seseorang yang dapat terpuaskan kebutuhan dasarnya akan merasa percaya diri dan termotivasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Keputusan kebijakan remunerasi dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya perusahaan tempat perusahaan beroperasi, tingkat pendidikan dan senioritas karyawan.

g. Indikator kompensasi

Menurut (Kurniawan, 2020) Indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Upah

Upah adalah hak pekerja atau pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja atau pemberi kerja sebagai pembayaran sejumlah uang kepada pekerja.

2. Gaji

Jenis pendapatan yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari status pekerjaannya. Biaya tersebut adalah biaya untuk layanan yang ditentukan

3. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk kompensasi yang dapat dipandang sebagai bonus kinerja di samping upah atau gaji yang dibayarkan oleh suatu organisasi.

4. Fasilitas

Tunjangan adalah jenis kompensasi non-finansial yang bisa sangat berharga, terutama bagi para eksekutif perusahaan yang dibayar tinggi.

5. Tunjangan

Tunjangan mencakup kompensasi non-finansial seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang dibayar perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.

6. Pensiun Dini

Pensiun dini merupakan keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya sebelum mencapai usia pensiun, yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan.

7. Asuransi Jiwa

Asuransi jiwa adalah polis asuransi yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari penyakit tak terduga yang disebabkan oleh penyakit mendadak atau jangka panjang.

8. Pesangon

Pesangon merupakan pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang dipecat atau mengundurkan diri.

9. Asuransi Kesehatan

Asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

10. Cuti Kerja

Cuti kerja adalah hak asasi yang diberikan kepada setiap pekerja untuk berhenti bekerja sementara waktu tanpa kehilangan hak upah atau gaji.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja kondusif untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja mengacu pada banyak faktor, termasuk manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, kebebasan dan kualitas lingkungan fisik (misalnya ketersediaan ruang untuk beribadah, lokasi kerja yang baik, suasana yang nyaman, keselamatan, pekerjaan yang layak, dll.) dan pekerjaan yang tepat

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan”

Menurut (Wulandari & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”

Menurut (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebarkannya.”

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) jenis-jenis lingkungan kerja :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah: Keputusan mengenai kebijakan gaji dapat dipengaruhi oleh ukuran perusahaan tempat Anda beroperasi, tingkat pendidikan dan senioritas karyawan Anda. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan langsung seperti: pusat kerja.

b. Lingkungan kerja perantara

Lingkungan medial atau lingkungan umum diartikan sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi faktor manusia seperti suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan dan getaran mekanis.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh aspek yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, antara lain hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pencahayaan memiliki banyak keunggulan untuk menjamin keselamatan pekerja dan kelancaran pengoperasian. Oleh karena itu, perlu diperhatikan keberadaan cahaya yang terang tetapi tidak terang.

2. Pertukaran udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan organisme hidup untuk bertahan hidup, terutama untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dianggap tercemar apabila oksigen di udara berkurang dan bercampurnya gas-gas serta bau-bauan yang berbahaya. Sumber utama udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan menghasilkan oksigen, yang penting bagi manusia.

3. Kebisingan

Salah satu jenis polusi yang sulit ditangani oleh para profesional adalah kebisingan, tidak pas di telinga. Hal ini kurang baik karena dapat mengganggu ketenangan tempat kerja, dapat menyebabkan gangguan pendengaran dan gangguan komunikasi, apalagi jika memakan waktu lama.

4. Pewarnaan

Skema warna tempat kerja Anda harus dipikirkan dan direncanakan sebaik mungkin. Pada kenyataannya penempatan warna dan penempatan dekorasi tidak dapat dipisahkan. Hal ini masuk akal, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap emosi. Sifat-sifat warna merangsang emosi manusia, sehingga sifat dan efek warna terkadang menimbulkan emosi seperti suka dan duka.

5. Dekorasi

Dekorasinya tentang skema warna yang tepat. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya bergantung pada hasil pekerjaan, tetapi juga pada desain, skema warna, peralatan.

6. Keamanan

Untuk menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja Anda tetap aman, Anda perlu mengetahui di mana Anda berada. Salah satu cara untuk menjamin keselamatan kerja adalah dengan dibentuknya satuan personel keselamatan (SATPAM).

d. Manfaat Lingkungan Kerja :

1. Membentuk hubungan kerja yang lebih baik
Lingkungan kerja yang sehat juga meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Komunikasi antar departemen dan manajer dapat dilakukan secara efektif. Tidak ada kecacatan akibat gangguan kesehatan di tempat kerja.

2. Mengurangi Biaya

Menerapkan praktik kesehatan kerja dapat mengurangi biaya yang terkait dengan masalah kesehatan kerja dan kecelakaan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang mempengaruhi pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu dengan rekan kerja baik dan tidak ada prasangka buruk antar rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah hubungan baik antar rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan

Hubungan dibawah manajemen merupakan hubungan yang baik dan positif antara karyawan dengan atasan kerja. Tersedianya fasilitas kerja, artinya peralatan yang digunakan untuk menunjang pengoperasian yang baik sudah lengkap atau benar.

4. Ukuran Ruang

Semua karyawan harus diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Minimal, perusahaan harus bisa memberikan ruang bagi setiap karyawannya.

5. Sirkulasi Udara

Kurangnya akses terhadap ventilasi dan udara pengap memberikan peluang yang baik bagi patogen seperti virus untuk menyerang semua orang di ruangan yang sama. Aliran udara jugadapat mengurangi penumpukan kelembapan. Udara lembab mempengaruhi banyak kondisi kesehatan pada tubuh, terutama sistem pernafasan.

6. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih meningkatkan kenyamanan. Pada dasarnya, ini tentang menjaga kebersihan dan kerja sama seluruh anggota tim layanan kebersihan Anda

7. Kelancaran Komunikasi

Indikator lingkungan kerja yang baik selanjutnya adalah komunikasi yang baik antar karyawan. Sekalipun timbul masalah pribadi, komunikasi profesional harus tetap ada.

8. Penerangan

Cahaya dan pencahayaan berperan penting dalam menciptakan mood seseorang. Kurangnya cahaya membuat ruangan terlihat gelap. Maka tidak heran jika karyawan Anda menjadi malas atau kehilangan semangat dalam bekerja.

9. Desain Ruangan

Desain ruangan yang dimaksud dapat berupa pemilihan warna cat, pengaturan furnitur (*workspace*), dan sebagainya.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memandang budaya organisasi dan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Dengan kata lain, makna adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan visi bersama seluruh anggota organisasi.

Menurut (Tamimi et al., 2022) menyatakan bahwa:

“Budaya Organisasi adalah adalah cara penyelesaian tugas serta polainteraksi yang terjadi di dalam sebuah organisasi sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut (Megantara et al., 2019) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi adalah sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja.”

Menurut (Herlimtan & Nurwanti, 2022) menyatakan bahwa

“Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya, seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam sebuah organisasi dan menjadi pedoman berperilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal

Menurut (Faisal & Dewi, 2019) menyatakan bahwa :

“Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota sebagai landasan dalam menjalankan aktifitas dalam perusahaan. Budaya organisasi terbentuk dari pemikiran yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dijadikan dasar dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan

b. Jenis-jenis budaya organisasi :

1. Open and Open and participatory culture

Budaya pengelolaan usaha jenis ini terbuka dari rendah ke tinggi dan sebaliknya. Komunikasi yang jelas dan transparan pada seluruh tingkatan perusahaan bergantung pada kepercayaan antar seluruh anggota terhadap arus informasi dalam organisasi.

2. Closed and autocratic culture

Budaya bisnis jenis ini didasarkan pada komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan yang tinggi. Sasaran yang ditetapkan tidak sesuai dengan konteks.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Metode pengelolaannya berasal dari pengalaman, tetapi tidak diciptakan seperti itu. Ada banyak aspek budaya organisasi yang perlu dipertimbangkan, termasuk:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Aspek budaya perusahaan yang mendorong anggota dan karyawan untuk lebih kreatif dan berani mengambil resiko. Hal ini di karenakan seluruh anggota organisasi mempunyai tanggung jawab yang besar, dapat bekerja dengan leluasa dan mempunyai banyak kesempatan untuk menjalankan kepemimpinan dalam organisasi.

2. Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi juga ditandai dengan perhatian terhadap pertanyaan-pertanyaan yang lebih spesifik tentang sejauh mana akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail diharapkan dari para anggota.

3. Orientasi Hasil

Budaya perusahaan juga ditandai dengan fokus pada hasil dibandingkan teknologi dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Artinya perusahaan dan organisasi akan lebih produktif ketika tujuan karyawannya tercapai.

4. Agresivitas

Ciri-ciri budaya organisasi antara lain agresi, yaitu perilaku yang menyerang atau membuat jengkel orang lain dalam bentuk membentak, mengagung-agungkan diri sendiri, dan otoritarianisme.

d. Indikator Budaya Organisasi :

1. Kemampuan Berinovasi

Kemampuan berinovasi adalah kemampuan organisasi untuk mengadopsi atau menerapkan ide, proses, dan produk baru.

2. Pengambilan resiko

Pengambilan risiko adalah perilaku wirausaha yang dengan berani menggunakan sumber daya yang ada untuk menjalankan usahanya meskipun belum ada kepastian keberhasilannya.

3. Keakuratan

Keakuratan adalah penguraian dari pengkodean yang dilakukan dengan cermat dan teliti sehingga menghasilkan suatu informasi yang akurat dan benar.

4. Kompetitif

Kompetitif adalah suatu sikap yang berhubungan dengan persaingan atau kompetisi.

5. Kreatif

Kreatif adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru berupa gagasan maupun karya nyata yang belum pernah ada.

6. Kecermatan

Kecermatan adalah efektivitas suatu laporan dalam menyampaikan fakta atau opini, yang lebih mendekati nilai yang sebenarnya.

7. Unit Kerja yang terkoordinasi

Unit kerja yang terkoordinasi adalah kelompok-kelompok kerja didalam suatu organisasi yang tentunya mempunyai fungsi yang berbeda.

8. Toleransi pada konflik

Toleransi adalah sebuah sikap saling menghargai, saling menghormati, menyampaikan pendapat, pandangan, kepercayaan.

9. Berorientasi pada hasil akhir

Berorientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko.

10. Inovatif tetap menghitung resiko

Inovatif adalah sebuah hal yang bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru atau bersifat baru.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan, tingkat komitmennya terhadap pekerjaan, dan dukungan organisasi. Kelebihan pribadi pekerja tersebut meliputi bakat, minat, dan sifat kepribadian. Pekerjaan merupakan hasil yang timbul dari perbuatan atau tanda-tanda pekerjaan atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Fauzan, 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah Kinerja karyawan mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.”

Menurut (Kariyamin et al., 2020) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut (Siti Nur Aisah, 2020) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Hasil kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai berdasarkan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja :

1. Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi negara yang memburuk dengan inflansi

yang meningkat dapat mengakibatkan harga barang dan jasa yang meningkat.

2. Kondisi Politik

Kehidupan politik yang tidak stabil dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh suatu negara yang sering mengalami konflik, bahkan sampai menimbulkan perang yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai karena rasa takut.

3. Latar belakang social budaya masyarakat

Latar belakang sosial budaya masyarakat juga turut serta memengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh, di era modern seperti ini, masih banyak masyarakat yang menganut cara berpikir tradisional.

c. Manfaat Kinerja :

1. Perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

d. Indikator Kinerja:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan

3. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

4. Keberanian

Keberanian adalah kemampuan untuk bangkit mengatasi rasa takut, melakukan apa yang benar dan diperlukan.

5. Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu.

7. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

8. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu.

9. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan atau kecenderungan seseorang untuk memulai atau mengambil tindakan dalam situasi tertentu.

10. Ketepatan Waktu

Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut. Kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi keputusan.

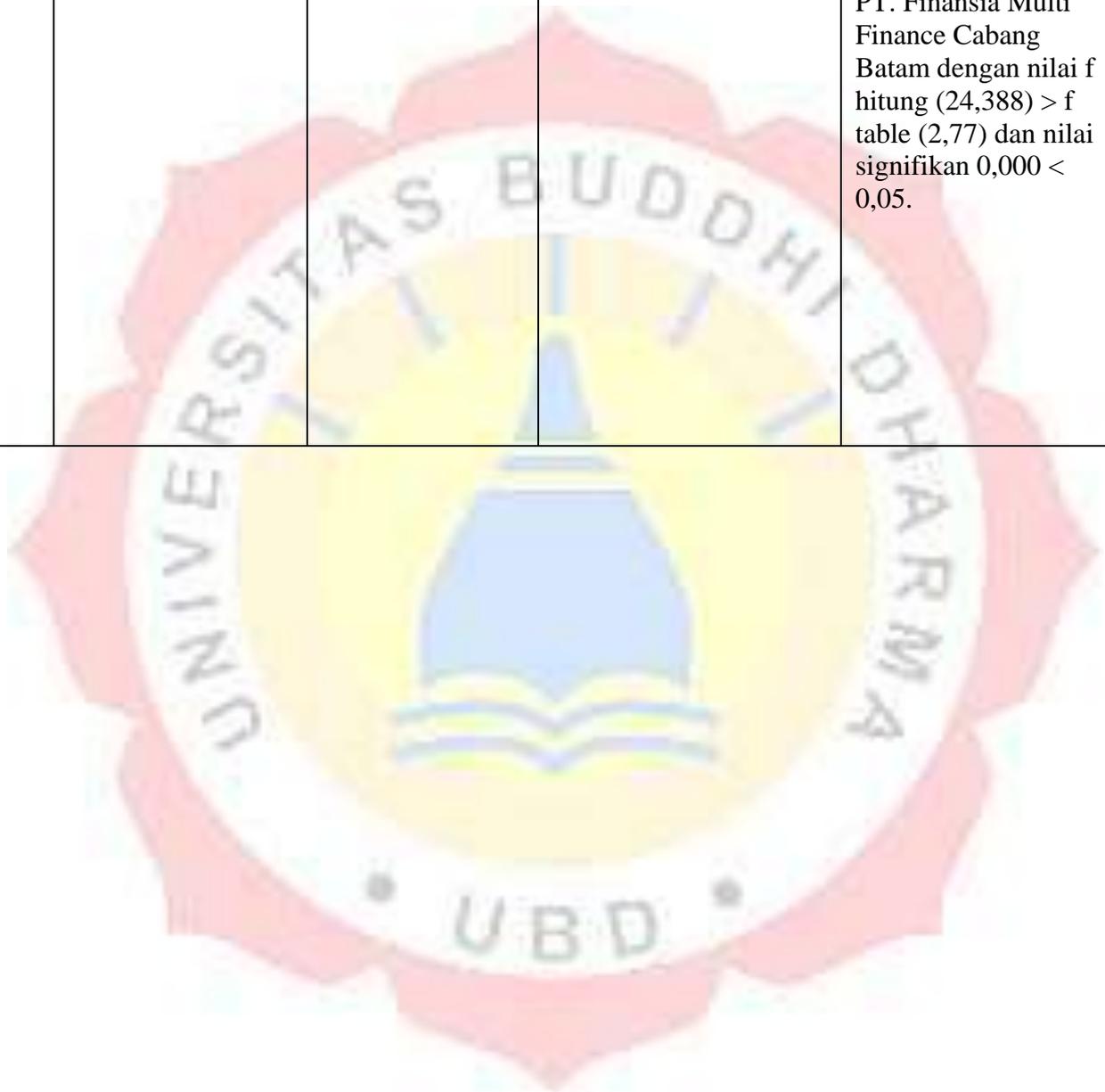
B. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian yang dijadikan bahan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	(Desty Sri wulandari dan Rona tanjung,2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Finansia Multi Finance Cabang Batam	X1(Kompensasi) X2(Lingkungan Kerja) X3(Budaya Organisasi) Y (Kinerja)	Berdasarkan hasil uji T diketahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (5,685) > t tabel (1,672) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (3,658) > t tabel (1,672) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (-3,479) < t tabel (1,672) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil uji F diketahui kompensasi, lingkungan kerja dan

				<p>budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Batam dengan nilai t hitung (24,388) > t table (2,77) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.</p>
--	--	--	--	--



2	(Randika Fandiyanto, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo	X1(Kompensasi) X2 (Lingkungan Kerja) X3 (Budaya Organisasi) Y (Kepuasan Kerja)	Variabel Kompensasi nilai thitungnya adalah 4,819 > ttabel 2,032 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dalam Pekerjaan variabel lingkungan, nilai thitung 10,169 < ttabel 2,032 dan signifikan nilainya 0,00 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak secara independen (parsial). Variabel Budaya
---	----------------------------	--	---	---

				<p>Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan thitung sebesar $-1,310 < t_{tabel}$ 2,032 dan nilai signifikan $0,199 > 0,05$ secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hasil perhitungan uji dominan dapat</p>
--	--	--	--	---

				<p>disimpulkan bahwa nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 4,819 sedangkan nilai lingkungan kerja variabel (X2) sebesar 10,169 dan budaya organisasi (X3) sebesar -1310, maka H3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap</p>
--	--	--	--	--

				<p>karyawan</p> <p>kepuasan kerja</p> <p>diterima.ariabel</p> <p>Kompensasi</p> <p>nilai thitungnya</p> <p>adalah</p> <p>4,819 > ttabel</p> <p>2,032 dan nilai</p> <p>signifikansi</p> <p>0,000 <</p> <p>0,05.Dalam</p> <p>Pekerjaan</p> <p>variabel</p> <p>lingkungan,</p> <p>nilai thitung</p> <p>10,169 < ttabel</p> <p>2,032 dan</p> <p>signifikan</p> <p>nilainya 0,00 ></p> <p>0,05 maka Ho</p> <p>diterima dan Ha</p> <p>ditolak secara</p> <p>independen</p>
--	--	--	--	--

				<p>(parsial). Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan thitung sebesar $-1,310 < t_{tabel}$ $2,032$ dan nilai signifikan $0,199 > 0,05$ secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hasil</p>
--	--	--	--	---

				<p>perhitungan uji dominan dapat disimpulkan bahwa nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 4,819 sedangkan nilai lingkungan kerja variabel (X2) sebesar 10,169 dan budaya organisasi (X3) sebesar -1310, maka H3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang</p>
--	--	--	--	--

				<p>paling dominan terhadap karyawan kepuasan kerja diterima.</p>
--	--	--	--	--



3.	(Pujiarti,2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama	X1 (Kompetensi) X2 (Kompensasi) Y (Kepuasan Kerja)	Karyawan secara simultan variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh R2 (R Square) sebesar 0,875 atau 87,5% yang berarti bahwa sinergi faktor kompetensi (X1) dan faktor kompensasi (X2) mampu secara simultan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan sebesar 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Secara parsial faktor kompetensi memiliki
----	-----------------	---	---	---

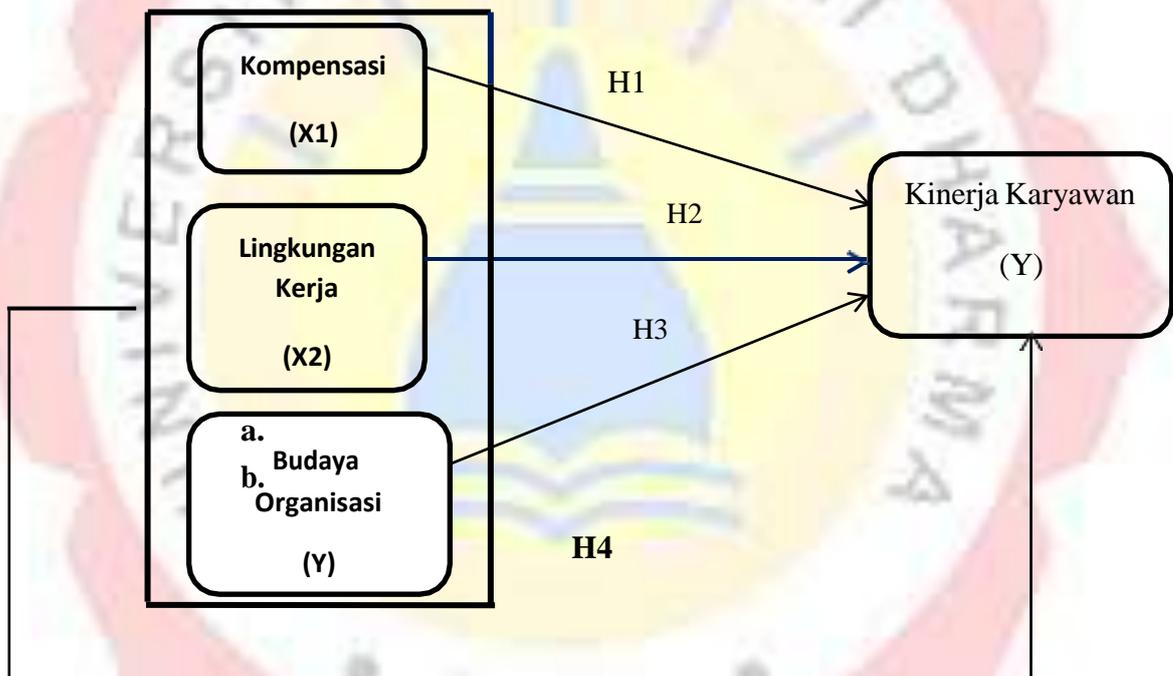
				<p>pengaruh R² (R Square) sebesar 0,511 (0,715)² terjadi hubungan yang cukup kuat sebesar 51,1%.</p> <p>Pengaruh yang cukup kuat tersebut secara langsung terjadi secara signifikan, perhatikan uji individual dimana thitung yang dihasilkan lebih besar tprobability sig atau 7,559 > 0,000 ($\alpha < 0,01$). Secara parsial faktor kompensasi memiliki pengaruh R² (R Square) sebesar 0,518 (0,720)² terjadi hubungan yang cukup kuat sebesar 51,8%.</p> <p>Pengaruh yang cukup kuat tersebut secara</p>
--	--	--	--	---

				<p>langsung terjadi secara signifikan, perhatikan uji individual dimana thitung yang dihasilkan lebih besar tprobability sig atau $7,663 > 0,000$ ($\alpha < 0,01$). Secara parsial faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh R^2 (R Square) sebesar 0,326 (0,571)² terjadi hubungan yang relatif lemah sebesar 32,6%. Pengaruh yang relatif lemah tersebut secara langsung terjadi secara signifikan, perhatikan uji individual dimana thitung yang dihasilkan lebih besar tprobability sig atau $6,067 > 0,000$ ($\alpha < 0,01$).</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Kerangka teori mengacu pada alur pemikiran atau alur penyelidikan yang dijadikan model atau landasan berpikir ketika seorang peneliti melakukan penelitian terhadap suatu topik. Kerangka teori penelitian ini dapat ditemukan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis selalu merupakan jawaban hipotetis terhadap permasalahan hipotetis karena kebenarannya harus dibuktikan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Zeelandia Indonesia.

H2 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Zeelandia Indonesia.

H3 : Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Zeelandia Indonesia

H4 : Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, Dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Zeelandia Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

PT Zeelandia Indonesia merupakan bagian dari kelompok usaha Koninklijke Zeelandia, Belanda. Zeelandia Indonesia berdiri sejak tahun 1998, dan bergerak dalam bidang penjualan bakery ingredient (bahan baku roti, kue) dan konfeksioneri untuk kebutuhan bakeri, hotel, dan restaurant.

Produk Zeelandiat telah dijual di hampir 70 negara di dunia, salah satunya di Indonesia. Produk Zeelandia diproduksi oleh PT Seelindo Sejahterata yang telah memperoleh ISO untuk Quality Management System, dan HACCP untuk Food Safety Management System serta memperoleh sertifikat Halal dari MUI. Semua produk-produk Zeelandia Indonesia berada di bawah pengawasan Koninklijke Zeelandia Holland yang sangat mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan.

Pada awalnya berdiri perusahaan distributor makanan impor yaitu PT Prambanan Kencana pada tahun 1953, seiring berjalannya waktu PT Prambanan Kencana menambah lini bisnisnya yaitu PT Seelindo Sejahterata. Pada tahun 1983 yaitu manufaktur yang memproduksi bahan kue dan tahun 1985 mendirikan PT Gandummas Kencana yaitu manufaktur yang memproduksi cokelat. Dalam usahanya PT Prambanan Kencana dan PT Seelindo Sejahterata banyak mengimpor bahan dasarnya dari PT Zeelandia.

B. Visi.Misi dan Value Perusahaan

1. Visi

PT. Zeelandia Indonesia memiliki visi “The Partner of Choice and The Leading Quality Company In The Bakery Ingredients Business” menjadi mitra pilihan pelanggan dan perusahaan terkemuka dalam hal kualitas di bisnis bahan baku bakery.

2. Misi

PT. Zeelandia Indonesia yaitu “Thinking Differently Today Creates Tomorrow’s Bakery Success” Berfikir kreatif hari ini demimenciptakan kesuksesan bakery di masa depan.

3. Value

PT.Zeelandia indonesia memiliki nilai-nilai keunggulan dalam menjalankan bisnis,diantaranya :

a. Inventif

Selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan tantangan dengan menggabungkan pemikiran cerdas dan pendekatan langsung untuk menciptakan kesuksesan bakery.

b. Courageous

Berani berpikir secara berbeda, menstimulasi dan menginspirasi pelanggan untuk melakukan hal yang sama serta berani membuat keputusan.

c. Ambisius

Berkomitmen untuk terus bertumbuh dan mencapai hasil.

d. Involved

Kami adalah satu Zeelandia, sebagai tim kami termotivasi untuk mengantisipasi kebutuhan dan tantangan klien kami. Bersama – sama membawa bisnis jauh lebih baik kedepannya

C. Logo Perusahaan

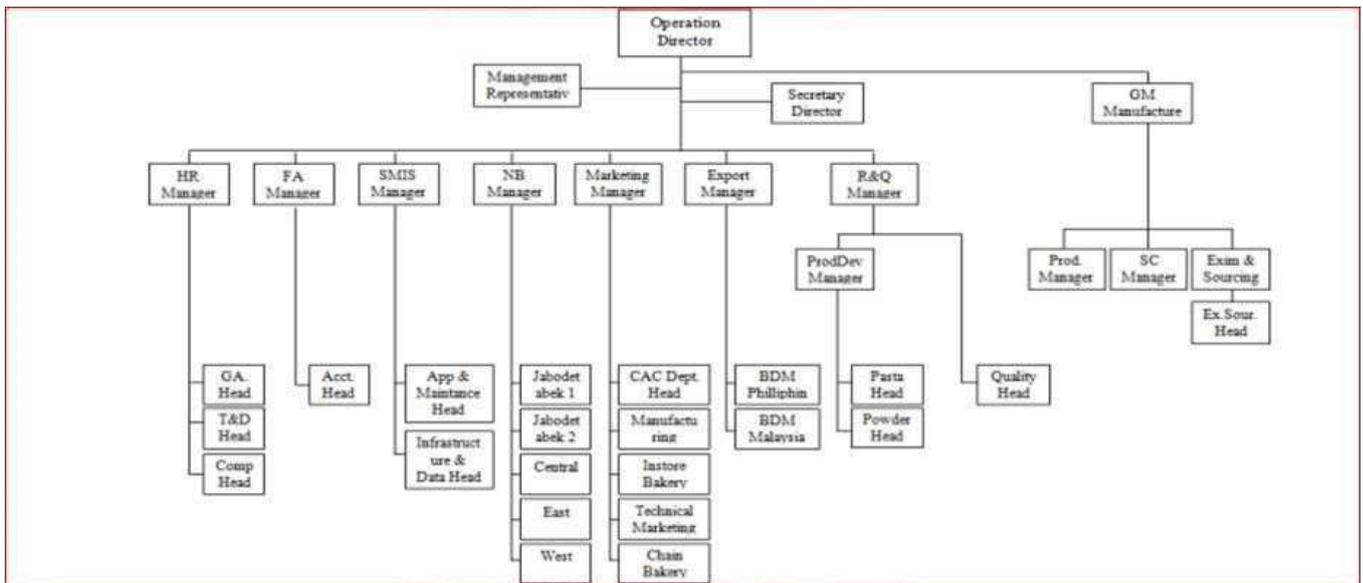
Gambar 3.1



Zeelandia memiliki logo dengan 2 elemen yaitu singa dan laut, logo ini dibuat untuk menggambarkan bahwa perusahaan berjalan dengan dinamis dan berkembang, dimana perusahaan berharap mampu untuk berkembang dan bersaing dengan perubahan zaman.

D. Struktur Organisasi

Gambar 3.2



E. Jenis Penelitian

Hasil Penelitian diklasifikasikan menurut metode dan tujuan penelitian.

Ada tiga kelompok yaitu :

1. Penelitian Eksplorasi

Tujuannya adalah untuk menguji validitas suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menantangnyaberdasarkan temuan penelitian saat ini. Penelitian eksplorasi dilakukan untuk memperjelas situasi yang membingungkan dan menemukan ide-ide yang dapat menciptakan peluang bisnis.

2. Penelitian Deskriptif

Tujuannya adalah untuk menggambarkan situasi yang ada atau sedang terjadi saat ini atau di masa lalu. Penelitian deskriptif menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi dan lingkungan. Saya mencoba menjelaskan situasi tertentu. Saat ini atau di masa lalu. Penelitian deskriptif menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi dan lingkungan. Saya mencoba menjelaskan situasi tertentu.

3. Penelitian Casual

Tujuannya untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Studi tentang kausalitas adalah penentuan bahwa jika suatu hal terjadi maka hal lain akan terjadi. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan ciri-ciri objek, kelompok, organisasi dan lingkungan dalam bentuk

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain merupakan karyawan PT. Zeelandia Indoensia pada beberapa departemen, posisi, dan pendidikan terakhir yang berbeda, serta telah bekerja minimal dua tahun. Kemudian responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan pada kuesioner yang diberikan dengan skala likert 1 sampai dengan 5.

F. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT.Zeelandia Indonesia yang berlokasi di Jl. M. Toha Km. 3, Margasari, Karawaci Kota Tangerang, dengan nomor telepon (021) 55769154. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi,Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Zeelandia Indonesia.

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data kualitatif

Jenis data non-numerik atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka. Data ini umumnya hanya bisa diamati dan dicatat.

b. Data Kuantitatif

Data yang dinyatakan dalam angka, yang nilai numeriknya bisa besar atau kecil.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data dihasilkan untuk memilih bagian pertama model.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang melakukan wawancara mendalam dan tanggapan responden yang menjawab pertanyaan. dalam kuesioner atau peneliti.

b. Data Sekunder

Data diperoleh dari sumber selain sumber aslinya. Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang keandalan data primer dan dapat berguna meskipun data primer sulit atau terbatas ditemukan.

H. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama yang hidup di tempat yang sama dan memiliki kemampuan bereproduksi diantara sesamanya.

Menurut (Gurning & Skylandsea, 2018) menyatakan bahwa :

populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti.

2. Sample

Sample adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitiandan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya.

Menurut (Uswatun Chassanah, 2022) Sample adalah *bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah/ukuran sampel dalam*

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

penelitian ini teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus representative. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 5% dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,005)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,0025)}$$

$$n = \frac{102}{1 + 0,255}$$

$$n = \frac{102}{1,255}$$

$$n = 81,27 \text{ dibulatkan menjadi } 81$$

Total populasi PT.Zeelandia Indonesia adalah 102 orang,karena populasi pada PT Zeelandia Indonesia cukup besar, maka dipilihlah *metode simple random sampling*.Dengan didukung oleh metode acak pada populasi tersebut sehingga di perkirakan pada penelitian ini akan didapatkan sampel sebanyak 81 responden.

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian.Teknik ini perlu langkah yang strategis dan sistematis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan. Teknik-teknik yang ada termasuk melakukan pengumpulan data lewat pengamatan, angket, wawancara, uji atau tes, dokumentasi, dan lain sebagainya.

1. Teknik pengumpulan data primer,meliputi :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena banyak faktor yang diperhitungkan selama pelaksanaannya.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data tatap muka yang memungkinkan terjadinya tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

c. Kuesioner

Survei adalah metode pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis.

2. Teknik Pengumpulan Data

Kajian pustaka adalah salah satu teknik pengumpulan data yang berasal dari buku atau hasil penelitian dahulu.

J. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Finansial Langsung	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Tunjangan	Likert
	2. Kompensasi Finansial tidak Langsung	6. Pensiun dini 7. Asuransi Jiwa 8. Pesangon 9. Asuransi Kesehatan 10. Cuti kerja	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Affandi 2018,194)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala

Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Nonfisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Antara Rekan Kerja 3. Hubungan Antara Bawahan dan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja 5. Ukuran Ruangan 6. Sirkulasi Udara 7. Penerangan 8. Kebersihan 9. Kelancaran Komunikasi 10. Pewarnaan 	Likert
<p>Sumber : Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Entrinsik (Nurwibowo, 2016)</p>			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala

Budaya Organisasi(X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Resiko 3. Taat terhadap peraturan n perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Berinovasi 2. Pengambilan Resiko 3. Toleransi Pada Konflik 4. Inovatif Tetap Menghitung Resiko 5. Kreatif 6. Unit Kerja yang terkoordinasi 7. Berorientasi pada hasil akhir 8. Kecermatan 9. Keakuratan 10. Kompetitif 	Likert
-----------------------	--	--	--------

Sumber : Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Saputra & Saidah, 2020)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Hasil Kerja	1. Kualitas Kerja	Likert
	2. Perilaku Kerja	2. Tanggung Jawab	

		3. Kerja Sama 4. Keberanian 5. Profesionalisme 6. Komitmen 7. Semangat Kerja 8. Kuantitas Kerja 9. Inisiatif 10. Ketepatan Waktu	
Sumber : Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan (Nur Safitri & Kasmari, 2022)			

K. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih untuk digunakan pada penelitian ini adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS 25, dan dapat dilakukan pengujian yaitu berupa :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relative sama. Uji realibilitas ini berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Dalam penelitian ini, uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *alpha cronbach*.

Rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Untuk mengetahui reliable atau tidaknya suatu variable, dilakukan uji statistic dengan melihat Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- a. Jika nilai cronbach's Alpha > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliable.
- b. Jika nilai cronbach's alpha < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah tidak reliable.

Table 3.2
Standart Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Realiabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliable
0.81-1.00	Sangat Reliable

L. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier adalah suatu metode yang digunakan untuk menyatakan pola hubungan antara variabel respon dengan variabel prediktor. Bila variabel prediktor berjumlah lebih dari satu sehingga digunakan analisis regresi linier berganda. Rumus linear berganda yang dipakai adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

M. Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear, yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak dan bertujuan untuk pengujian variable adalah untuk mengetahui apakah data setiap variabel yang dianalisis mengikuti pola tertentu.

b. Uji Multikolenaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson.

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu :

- a. Jika $0 < d < d_L$, berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika $4 - d_L < d < 4$, berarti ada auto korelasi negative.
- c. Jika $2 < d < 4 - d_U$ atau $d_U < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative
- d. Jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, pengujian tidak meyakinkan.
- e. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetetoskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskesdasitas.

e. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian, sedangkan secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Tahap-tahap pengujian hipotesis yaitu :

1. Uji T (Parsial)

uji t (t-test) dimaksudkan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2. Uji F (Signifikasi)

Uji F digunakan sebagai uji goodness-of-fit untuk menunjukkan perubahan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F-statistik menunjukkan apakah seluruh variabel independen atau independen dalam model mempengaruhi variabel dependen/primer secara bersamaan. Dengan rumus uji signifikasi korelasi product moment sebagai berikut :

$$F_n = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

O. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependen, dan nilainya antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang sangat kecil dalam menjelaskan varians dalam variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

