

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NUR HUSEIN
NPM: 2012010281

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh:

NUR HUSEIN
NPM: 2012010281

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 04 Juli, 2024

Dosen Pembimbing 1



Dr. Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A

NIDN. 0706108902

Dosen Pembimbing 2



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

NIDN. 0728068702

Skripsi oleh :

NUR HUSEIN
NPM: 2012010281

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Siding Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 11 Juli 2024

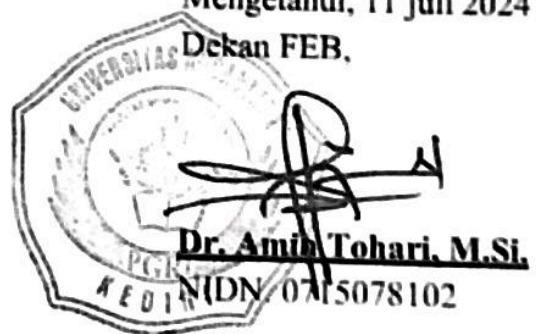
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Dr. Ismayantika Dyah P., M.B.A.
2. Penguji I : Dr. Samari, M.M
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak



Mengetahui, 11 juli 2024
Dekan FEB,



Dr. Amih Tohari, M.Si.
NIDN 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama	: Nur Husein
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/tgl. Lahir	: Baturaja/ 19 Juni 2002
NPM	: 2012010281
Fak	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2024

Yang Menyatakan



NUR HUSEIN
NPM: 2012010281

MOTTO DAN PESEMBAHAN

Motto:

Barang siapa yang berusaha bersabar, maka Allah akan menjadikannya bisa bersabar dan tidak satu orang pun yang dianugrahi sesuatu yang melebihi kesabaran

(HR. Bukhari)

Kupersembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tua tercinta, seluruh keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan yang tiada hentinya.

Abstrak

Nur Husein: Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Jaya Sakti. Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

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

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

KATA PENGHANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Jaya Sakti” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zaenal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Unp Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, S.E M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Ismayantika Dr. Dyah Puspasari, M.B.A. dan ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak selaku dosen pembimbing yang tulus dan sabar membimbing mengarahkan peneliti dalam penulisan skripsi ini.
5. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan yang tiada hentinya dan telah membesarkan penulis sampai kejenjang ini.

6. Kepada seluruh keluarga dan teman-teman, yang selalu memberikan dukungan semangat agar biasa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia Pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 11 juli 2024

Nur Husein

NPM.2012010281

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGHANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Masalah	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Kompensasi	12
3. Budaya Organisasi	15
4. Lingkungan Kerja	17
B. Kajian Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Berpikir	22
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	27
1. Identifikasi Variabel Penelitian	27
2. Devinisi Oprasional Variabel	27

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	31
1. Pendekatan Penelitian	31
2. Teknik Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
1. Tempat Penelitian	32
2. Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel.....	33
E. Instrumen Penelitian	34
1. Pengembangan Instrumen Penelitian	34
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
1. Teknik Data	39
2. Sumber Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi Klasik	41
2. Analisis Regresi Linier Berganda	43
3. Pengujian Hipotesis	44
4. Koefisien Determinan (R^2)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	46
1. Profil PT. Borneo Jaya Sakti	46
2. Visi dan Misi PT. Borneo Jaya Sakti.....	46
3. Deskripsi Data Responden	47
B. Deskripsi Variabel	49
1. Deskripsi Variabel Bebas	49
2. Deskripsi Variabel Terikat.....	55
C. Analisis Data.....	56
1. Analisis Data dan Interpretasi.....	57
a. Uji Asumsi Klasik	57
b. Analisis Regresi Linier Berganda	61

c. Pengujian Hipotesis	63
d. Koefisien Determinasi (R^2).....	65
D. Pembahasan	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Kajian Tabel Penelitian Terdahulu	20
3.1 Nama Jabatan Sesuai Kriteria.....	34
3.2 Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner	35
3.3 Kisi-kisi Instrumental.....	35
3.4 Hasil Uji Validitas.....	38
3.5 Hasil Uji Reliabilitas	39
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	48
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Berkerja	48
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	49
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	51
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	53
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	60
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.11 Hasil Uji t.....	63
4.12 Hasil Uji F	65
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	25
3.1 Lokasi Tempat Penelitian.....	32
4.1 Hasil Uji Normalitas	57
4.2 Hasil Uji Heterokedastitas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Surat Ijin Penelitian

Surat Balasan

Berita Acara Kemajuan Bimbingan

Lampiran I Kuesioner 82

Lampiran II Tabulasi Data Penelitian Kuesioner Penelitian..... 87

Lampiran III Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas 91

Lampiran IV Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik..... 95

Lampiran V Hasil Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda 97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan menjadi faktor utama agar perusahaan bisa bersaing dan bertahan di era globalisasi saat ini. Pembangunan merupakan rangkaian usaha guna mencapai pertumbuhan dan perubahan berencana menuju kejenjang yang lebih baik. Sedangkan untuk tujuan pembangunan sendiri adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera. Dalam pelaksanaan pembangunan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada sekitarnya seperti sumber daya alam dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia masih menjadi faktor utama dalam keberhasilan dalam pelaksanaan organisasi yang efektif semakin pentingnya sumber daya manusia berawal dari meningkatnya kerumitan hukum. Kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau perilaku etis dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja diluar kontrol sehingga dapat membawa karyawan berperilaku yang tidak etis.

Munculnya perilaku tidak etis karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat dari perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang mahir dan handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab berfungsi sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang dimiliki perusahaan, karena tanpa partisipasinya kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan penting dalam menetapkan rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan menerima imbalan sesuai kesepakatan. Agar operasional manajemen dapat berjalan dengan lancar. Maka perusahaan dalam hal ini harus mempunyai karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Menurut (Torang, 2014) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Namun, agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal, banyak faktor yang harus diperhatikan. Selain faktor-faktor di atas,

masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan lain-lain. Semua faktor tersebut tentunya mempunyai pengaruh tergantung dari peristiwa yang benar-benar terjadi, ada faktor yang mendominasi, ada pula yang tidak. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawannya bekerja. Dalam proses pelaksanaannya, kompensasi lebih ditekankan agar karyawan semakin semangat yang bertujuan agar kinerjanya dapat meningkat sesuai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tentunya jika suatu perusahaan menerapkan kompensasi dengan baik maka kinerja karyawannya akan semakin optimal. Oleh karena itu, jelas bahwa pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Rachmawati dalam (Fauzi, 2017) Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Selain kompensasi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya organisasi selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu ataupun tim dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Seperti konsep lain budaya organisasi didefinisikan oleh Robbins (1996) Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Selanjutnya faktor lingkungan kerja yang ada di perusahaan lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Pradanawati dan Dewi dalam (Fauzi, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Opan Arifudin, 2019) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. Lalu, (Sugiarti, 2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Ekspamet. Dan (Ferdian et al., 2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Meskipun ada banyak penelitian yang mengkaji pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, masih kurangnya pemahaman tentang bagaimana interaksi antara kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti oleh karena itu penelitian ini akan menggali lebih dalam untuk memahami hubungan anantara tiga faktor ini dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. PT. Borneo Jaya Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri dan pertambangan para karyawawan harus mampu memberikan dan mempertahankan kualitas bahan produksinya maupun sumber daya

manusianya. Sehingga dapat mempengaruhi penjualan dan daya tarik diberbagai jenis proyek lainnya. PT. Borneo Jaya Sakti beralamat di Jalan Raya Madiun No.07, Kabupaten Nganjuk yang berdiri dari tahun 2008 dan sudah menjadi pemborong disetiap proyek-proyek pembangunan seperti proyek bendungan, jalan raya. Dengan proyek-proyek itu PT. Borneo Jaya Sakti menjadi pemasok bahan-bahan produksi dengan proyek yang berbeda-beda seperti aspal (AMP), cor beton dengan kapasitas yang telah ditentukan dengan kontrak.

PT. Borneo Jaya Sakti memiliki 80 karyawan. Namun, prestasi kerja pada PT. Borneo Jaya Sakti masih tergolong rendah jika dilihat dari kualitas dan ketelitian yang dikerjakan. Seperti kandungan aspal yang kurang halus selain itu terdapat juga keteledoran kurangnya muatan barang seperti aspal dengan kapasitas yang telah disepakati namun mengurang dengan keteledoran karyawan. Itulah yang menjadi titik permasalahan akibat kurangnya konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Hal ini dapat dijelaskan dari karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterima meskipun gaji yang diterapkan sesuai dengan UMR. Selain itu budaya organisasi juga dapat dicantumkan dengan perilaku karyawan yang kurang sesuai dengan aturan-aturan yang telah diterapkan oleh PT. Borneo Jaya Sakti. Permasalahan yang sering muncul yaitu dengan adanya dilarang merokok didalam ruangan dan dilarang membuang sampah sembarangan meskipun sudah ditegur oleh kepala produksi namun itu hanya dianggap angin lalu. Masalah lain yang dihadapi oleh PT. Borneo Jaya Sakti yaitu faktor

lingkungan kerja, jelasnya dengan letak yang dekat dengan jalan raya juga mempengaruhi kinerja dengan banyaknya kendaraan yang melintasi area perusahaan maka dapat mengganggu karyawan dan tempat yang panas karena dengan tidak adanya pepohonan di area perusahaan otomatis udara yang berada di PT. Borneo Jaya Sakti menjadi panas dan mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak maksimal.

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka judul dari penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Jaya Sakti”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ketidak sesuaian sistem kompensasi, dimana adanya karyawan kurang puas dengan adanya kompensasi yang diterapkan.
2. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan nilai pribadi karyawan seperti membuang sampah tidak pada tempatnya.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman karena lokasi dekat dengan jalan raya mengakibatkan kebisingan kendaraan sehingga kerja karyawan kurang maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada kompensasi, budaya

organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.

2. Tempat penelitian yaitu pada PT. Borneo Jaya Sakti.
3. Waktu Penelitian difokuskan pada masa kerja 2023-2024.
4. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka dirumuskan masalah dalam penlitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti?
4. Apakah kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti?

E. Tujuan Masalah

Sesuai dengan perumusan masalah maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Jaya Sakti.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, yaitu diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada PT. Borneo Jaya Sakti.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Jaya Sakti.

- b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menamahi wawasan dan pengetahuan tentang efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya

organisasi pada PT. Borneo Jaya Sakti.

c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Daftar Pustaka

- Al Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *PENGARUH* hgk9u0y3(2).
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (n.d.). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja
 Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar
 Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Ferdian, A., Alya, D., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan
 Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Penelitian Ipteks*
 (Vol. 5, Issue 2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi
 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu
 Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hutagalung, B. A. (n.d.). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA
 MANUSIA)*. 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. In
Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara (Vol. 1, Issue 1).
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani. (2020). adminbaru, + 3.PENGARUH +
 PELATIHAN,+KOMPENSASI+TERHADAP+KEPUASAN+KERJA+KARYA

- WAN+DAN+KINERJA+KARYAWAN. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia*, 2(2020), 461–468.
- Kompensasi, P., & Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Anto Gunawan, L. (2022). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 2).
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 31, Issue 1).
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik Edisi ke 2* (D. N. Hidayat Ed.). Suarabaya : Zifatama Jawa.
- Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Pramuditha, P., Harto, B., Parlina, L., & Bisnis, A. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 8, Issue 2).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); iEd; Kedua) Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan*

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 14(2), 61–69.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5 (1), 835–853.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).