

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

Ferry M. Manalu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

ferry_manalu@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerjakaryawan di PT PLN Batam. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan di PT PLN Batam dengan sampel yaitu serjumlah 83 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, 5. Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam, hal ini terlihat dari hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 7,505 (Fhitung) > 2,49 (Ftabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci; *Kompensasi; Pengembangan Karir; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, career development, organizational culture and work environment both partially and simultaneously on employee performance at PT PLN Batam. The type of data in this research is quantitative data. The data collection technique used a questionnaire. The population in this study were all employees at PT PLN Batam with a sample of 83 people and the sampling technique used the Slovin technique. The results of this study indicate that: 1. Compensation affects employee performance at PT PLN Batam, 2. Career development affects employee performance at PT PLN Batam, 3. Organizational culture affects employee performance at PT PLN Batam, 4. Work Environment affects employee performance at PT PLN Batam. Employee performance at PT PLN Batam, 5. Compensation, Career Development, Organizational Culture and Work Environment simultaneously affect employee performance at PT PLN Batam, this can be seen from the F test results showing an F value of 7.505 (Fcount) > 2.49 (Ftable) and a significance probability value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Compensation; Career development; Organizational culture; Work environment; Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi itu sendiri. Tanpa peran aktif dari para karyawan, secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan maka tujuan dari perusahaan tidak mungkin akan terwujud. Organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik mencerminkan Organisasi yang berhasil dan efektif.

Organisasi yang berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan, merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global.

PT PLN Batam sebagai salah satu Pemegang Izin Usaha Ketenagalistrikan Untuk Umum (PIUKU) pada wilayah kerja Batam, Rempang dan Galang, memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dengan menyediakan listrik dan keandalannya adalah upaya yang terus dilakukan oleh PT PLN Batam. Sejalan dengan upaya tersebut, PLN Batam yang secara berkelanjutan memberikan layanan terbaik bagi konsumen, memberi nilai maksimal kepada para pemegang saham dan meningkatkan kualitas karyawan, maka dari itu sangat dituntut penuh hasil kinerja yang begitu besar dari para karyawan.

KAJIAN LITERATUR KOMPENSASI

Pada prinsipnya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan hasil penjualan tenaga para SDM. Sebenarnya, hubungan yang terjalin antara perusahaan dan karyawan sama seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di pasar.

Menurut Sutrisno (2019) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Iskandar (2018) ada terdapat 4 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu:

1. Upah/gaji (*wages*), biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah adalah standar bayaran yang sering kali digunakan para pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umunya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif (*incentive*), adalah tambahan gaji di atas, di luar gaji, dan upah yang di berikan oleh organisasi. Program insentif di sesuaikan dengan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau upaya pemangkasan biaya.
3. Tunjangan (*benefit*), seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang di tanggung oleh organisasi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas (*facility*), adalah sarana penunjang seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

PENGEMBANGAN KARIR

Menurut Simamora dalam Shaputra (2015) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui setiap individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir karyawan itu sendiri. Manajemen karir adalah proses yang dilalui oleh organisasi dengan tujuan untuk memilih, membari nilai, memberi tugas, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan karyawan profesional untuk kebutuhan dimasa depan. Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang dalam Batubara (2016) adalah:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan, Karena ada tidaknya pengembangan karir ditentukan oleh kebijakan organisasi.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik didalam perusahaan biasanya mendapat promosi jabatan, karena prestasi kerja adalah salah satu indikator bagi organisasi dalam melaksanakan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Harapan peningkatan karir seorang karyawan ditentukan dengan melihat tinggi rendahnya latar belakang pendidikan, Karena latar belakang pendidikan adalah salah satu indikator bagi perusahaan untuk memberikan peningkatan karir bagi seluruh karyawan.

4. Pelatihan

Peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang dapat diperoleh karyawan melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.

5. Pengalaman kerja

Bagian dari pengembangan karir yang berperan untuk memberikan kontribusi di setiap posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi adalah tingkat loyalitas seorang karyawan pada perusahaan. Dengan begitu, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan maka karyawan tersebut memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Dapat dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan merupakan kebutuhan penting lainnya yang dibutuhkan oleh setiap karyawan.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Robbins dalam Hari Sulaksono (2015) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

1. Inovasi dan pengambilan resiko : tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail : tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil : tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu : tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim : tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas : tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas : tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sarwoto dalam Mustomo (2017), lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman dan nyaman, senang dan tenang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung

jawab para karyawan.

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara dalam Hasibuan dan Arnesih (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
4. Kerjasama karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan penelitian pada PT PLN Batam adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam'

Hipotesis

1. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Batam
2. Diduga bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Batam
3. Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Batam
4. Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam
5. Diduga bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT PLN Batam.

METODOLOGI

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut Nanang Martono dalam Sudaryono (2018), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dan pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Batam. Jumlah populasi berdasarkan database sebanyak 502 karyawan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Slovin. Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Jumlah responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian adalah sekitar 83,38 responden atau jika dibulatkan maka menjadi 83 responden.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

2. Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,325	0,216	Valid
	X1.2	0,334	0,216	Valid
	X1.3	0,322	0,216	Valid
	X1.4	0,355	0,216	Valid
	X1.5	0,343	0,216	Valid
	X1.6	0,416	0,216	Valid
	X1.7	0,406	0,216	Valid
	X1.8	0,219	0,216	Valid
	X1.9	0,314	0,216	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,353	0,216	Valid
	X2.2	0,383	0,216	Valid
	X2.3	0,335	0,216	Valid
	X2.4	0,369	0,216	Valid
	X2.5	0,322	0,216	Valid
	X2.6	0,460	0,216	Valid
	X2.7	0,415	0,216	Valid
	X2.8	0,458	0,216	Valid

	X2.9	0,453	0,216	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,445	0,216	Valid
	X3.2	0,372	0,216	Valid
	X3.3	0,545	0,216	Valid
	X3.4	0,498	0,216	Valid
	X3.5	0,457	0,216	Valid
	X3.6	0,365	0,216	Valid

	X3.7	0,487	0,216	Valid
	X3.8	0,491	0,216	Valid
	X3.9	0,247	0,216	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,705	0,216	Valid
	X4.2	0,697	0,216	Valid
	X4.3	0,515	0,216	Valid
	X4.4	0,397	0,216	Valid
	X4.5	0,765	0,216	Valid
	X4.6	0,777	0,216	Valid
	X4.7	0,655	0,216	Valid
	X4.8	0,704	0,216	Valid
	X4.9	0,774	0,216	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,259	0,216	Valid
	Y.2	0,310	0,216	Valid
	Y.3	0,243	0,216	Valid
	Y.4	0,321	0,216	Valid
	Y.5	0,279	0,216	Valid
	Y.6	0,303	0,216	Valid
	Y.7	0,310	0,216	Valid
	Y.8	0,482	0,216	Valid
	Y.9	0,380	0,216	Valid
	Y.10	0,516	0,216	Valid
	Y.11	0,412	0,216	Valid
	Y.12	0,274	0,216	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Pada tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,216.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alphayang disyaratkan	Keterangan
1	Kompensasi	0,655	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,764	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,714	0,60	Reliabel

4	Lingkungan Kerja	0,843	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,702	0,60	Reliabel

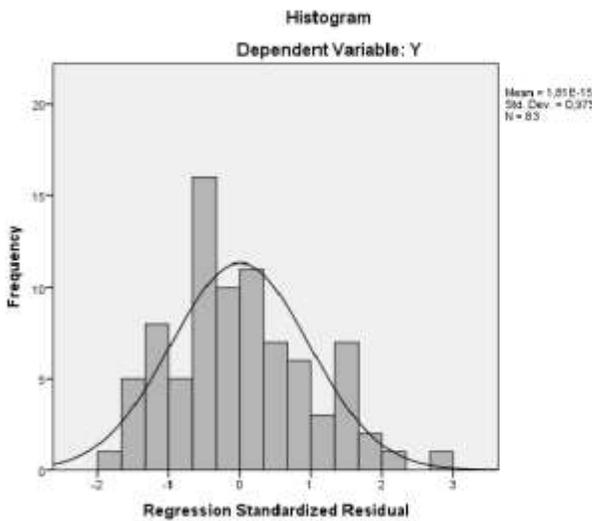
Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing – masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji tersebut dinyatakan reliabel.

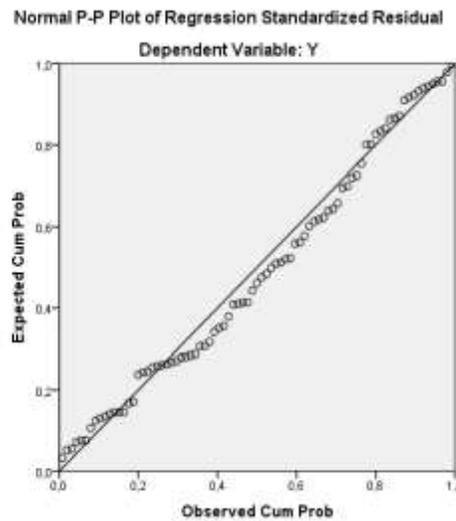
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Histogram



Gambar 2 Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Dari gambar diatas, terdapat garis yang membentuk pola gambar lonceng atau bell shaped. Dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara lain untuk uji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability Plot of Regresion Standarized Residual* diatas yang memperlihatkan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dari itu, data yang diuji dapat dikatakan normal atau telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,653	8,697			
	X1	,301	,113	,263	,946	1,057
	X2	,346	,171	,216	,819	1,221
	X3	,264	,124	,208	,970	1,031
	X4	,216	,101	,227	,824	1,214

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 1,057, 1,221, 1,031, 1,214, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,664	5,069		,328	,744
	X1	-,018	,066	-,032	-,276	,783
	X2	-,011	,100	-,014	-,110	,913

	X3	,059	,072	,094	,820	,415
	X4	-,021	,059	-,045	-,362	,719
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Tabel diatas menampilkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dimana pada setiap variabel X1, X2, X3, dan X4 memiliki masing-masing nilai Signifikansi sebesar 0,783, 0,913, 0,415, dan 0,719 lebih besar dari 0,05 nilai absolut residual. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,653	8,697		,420	,676
	X1	,301	,113	,263	2,658	,010
	X2	,346	,171	,216	2,028	,046
	X3	,264	,124	,208	2,128	,037
	X4	,216	,101	,227	2,142	,035
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,653 + 0,301 + 0,346 + 0,264 + 0,216 + e$

5. Uji T

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,653	8,697		,420	,676		
	X1	,301	,113	,263	2,658	,010	,946	1,057
	X2	,346	,171	,216	2,028	,046	,819	1,221
	X3	,264	,124	,208	2,128	,037	,970	1,031
	X4	,216	,101	,227	2,142	,035	,824	1,214

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus: $df = n - K - 1$. Dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Nilai t tabel pada penelitian ini $df = 83 - 4 - 1 = 78$, t tabel dari angka 78 adalah 1.664.

Berdasarkan tabel Uji T diatas, masing-masing hasil t hitung dari setiap variabel X1, X2, X3 dan X4 menunjukkan nilai yang lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan masing-masing variabel X1, X2, X3 dan X4 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

6. Uji F

Tabel 7 Uji F

7. ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,422	4	48,105	7,505	,000 ^b
	Residual	499,988	78	6,410		
	Total	692,410	82			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2						

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai F sebesar 7,505 (F_{hitung}) > 2,49 (F_{tabel}) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,241	2,532
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 23, (2021)

Pada tabel diatas, memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,241 hal ini mengandung arti bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan

Kerja mempunyai pengaruh sebesar 24,1 %. Sedangkan sisanya yaitu 75,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN Batam.
2. Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN Batam.
3. Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN Batam.
4. Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN Batam.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN Batam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti akan mengajukan saran-saran dan harapan yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT PLN Batam, kontribusi pengembangan karir, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja masing-masing.
2. Bagi perusahaan, harus lebih memperhatikan kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja demi kenyamanan dan keamanan para karyawan saat bekerja.
3. Pada penelitian berikutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya stress kerja, gaya kepemimpinan atau komunikasi.
4. Sebaiknya setiap perusahaan lebih memperhatikan kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6.No.2. Hal. 26-31.
- Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.

- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 502-509.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 659-664.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan, Rahman. Arnesih. 2020. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen. Universitas Riau Kepulauan Batam. Volume 7 No.2 Tahun 2020. E-ISSN 2614-499.*
- Iskandar, Yenny. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa dan Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Indragiri Hulu.*
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Mustomo. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Senzo Feinmetal Kawasan Jati Raya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa. Bekasi.*
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.

- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2012). Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Shaputra, Angga Rahyu. Susi, Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Vol VII No 1 Januari 2015. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sudaryono. 2018. Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan *Mix Method*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. 2018. Budaya Organisasi (Buku). Jakarta. Prenadamedia Group.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1* (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.