

Peran Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Briquette Ungaran

Sukardi

sukardipk12@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work culture, work environment, work discipline, compensation and expertise on the performance of company employees. Based on this, this research takes the title "The Role of Work Culture, Work Environment, Work Discipline, Compensation and Expertise on Employee Performance of PT. Mega Briquette Ungaran". The population is all employees of the company PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency in the production, packing and administration section of 129 employees. Sampling with random sampling techniques, namely determining the number of samples by taking randomly by giving the existing population the same opportunity to be sampled. Determining the number of samples using the Slovin formula obtained 56 respondents. The data used are primary data obtained by distributing questionnaires. Data analysis using linear regression analysis. Based on the results of the study, it is concluded that work culture has a significant effect on the performance of the Company's employees at PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency. The work environment has a significant effect on the performance of the employees of the company PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency. Work discipline has a significant effect on the performance of the employees of the company PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency. Compensation has a significant effect on the performance of the employees of the company PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency. Expertise has a significant effect on the performance of the employees of the company PT. Mega Briquette Ungaran Semarang Regency.

Keywords: work culture, work environment, work discipline, compensation, skills and employee performance

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Menurut Winardi (2012) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi memperhatikan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia

dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2013) serta Vita (2014) yang menghasilkan budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Disamping budaya kerja, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi.

Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping budaya kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan riset gap untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerjadengan kinerja pegawai.

Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi

manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Prasetyani dan Ikasari (2012), Cahyadi (2014), Njoroge dan Kwasira (2015) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor keahlian juga penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Dengan keahlian yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh keahlian terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Cahyadi (2014), Prasetyani dan Ikasari (2012) serta Saragih (2015) yang menghasilkan penelitian keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yona (2018), yang menghasilkan

penelitian keahlian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan keahlian terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada karyawan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. karyawan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu pihak perusahaan terus melakukan upaya antara lain dengan mendorong agar pegawai memiliki tanggung jawab terhadap bidangnya masing – masing. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan menguji tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang”. Berdasarkan fenomena organisasi dan riset gap, maka dirumuskan masalah secara sistematis dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan ?. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan ?. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan ?. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan ?. Bagaimana pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan perusahaan ?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Untuk mengetahui pengaruh

keahlian terhadap kinerja karyawan perusahaan

2. Kajian Teori

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana

(2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011). Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang

4) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Prasetyani dan Ikasari (2012), Cahyadi (2014), Njoroge dan Kwasira (2015) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang

5) Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Dengan keahlian yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh keahlian terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Cahyadi (2014), Prasetyani dan Ikasari (2012) serta Saragih (2015) yang menghasilkan penelitian keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H5 : Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Genuk Semarang

3. Metode Penelitian

1) Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2010), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi semua karyawan perusahaan PT. Mega Brituette Ungaran Kabupaten Semarang bagian produksi, packing dan administrasi berjumlah 129 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yaitu menentukan jumlah sampel dengan mengambil secara

acak dengan memberi kesempatan yang sama pada populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2010) sebanyak 56 responden) dirinci pada Tabel 1.

2) Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

- 1) Budaya Kerja (X_1) Budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi yang diukur melalui
 - a) *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)
 - b) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)
 - c) *Control (pengawasan)*
 - d) *Management support* (dukungan manajemen)
 - e) *Communication pattern* (pola komunikasi)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya
 - a) Penerangan
 - b) Udara
 - c) Suara bising
 - d) Keamanan
 - e) Kebersihan
- 3) Disiplin Kerja (X_3) Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang ada
 - a) Taat terhadap aturan waktu
 - b) Taat terhadap peraturan perusahaan
 - c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

- 4) Kompensasi (X_4) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organi-sasi (Hasibuan, 2014)
 - a) Gaji
 - b) Insentif
 - c) Tunjangan Hari raya
 - d) Uang Pensiun
 - e) Pakaian Dinas
- 5) Keahlian (X_5) Keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008) 1.
 - a) Kesanggupan kerja
 - b) Pendidikan
 - c) Masa kerja
- 6) Kinerja Karyawan (Y) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
 - a) Kualitas kerja
 - b) Kuantitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Inisiatif
 - e) Kerjasama
 - f) Ketaatan

3) Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara Kuesioner / Angket. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan pertanyaan dengan responden sejauhmana pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan.

4) Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent.

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Budaya Kerja (X_1)

Lingkungan Kerja (X_2)

Disiplin Kerja (X_3)

Kompensasi (X_4)

Keahlian (X_5)

Kinerja Karyawan (Y)

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Tabel 2 dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,273 X_1 + 0,785 X_2 + 0,358 X_3 + 0,175 X_4 + 0,515 X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai koefisien regresi budaya kerja (b_1) sebesar 0,273 berarti ada pengaruh positif, apabila budaya kerja semakin baik, maka kinerja akan meningkat
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,785 berarti ada pengaruh positif, apabila lingkungan kerjasemakin baik, maka kinerja akan meningkat
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_3) sebesar 0,358 berarti ada pengaruh positif, apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja akan meningkat
4. Nilai koefisien regresi kompensasi (b_4) sebesar 0,175 berarti ada pengaruh positif, apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja akan meningkat
5. Nilai koefisien regresi keahlian (b_5) sebesar 0,515 berarti ada

pengaruh positif, apabila keahlian semakin tinggi, maka kinerja akan meningkat

Hasil koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,273 dan tingkat signifikan $0,029 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang terbukti atau diterima. Hasil koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,785 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima

Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,358 dan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,175 dan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,515 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_5 : Keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima

2) Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

Hasil koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,273 dan tingkat signifikan

0,029 < 0,05, maka hipotesis pertama H1 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) dan Paramita, Suharnomo dan Perdhana (2016) yang menghasilkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins, dan Judge (2006) yang dimaksud dengan budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,785 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis kedua H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) serta Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2011).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,358 dan tingkat signifikan 0,013 < 0,05, maka hipotesis ketiga H3

: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arsyenda (2013), Agustrian (2015) serta Liyas dan Primadi (2017) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,175 dan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyani dan Ikasari (2012), Cahyadi (2014), Njoroge dan Kwasira (2015) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar 0,515 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H5 : Keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Cahyadi

(2014), Prasetyani dan Ikasari (2012) serta Saragih (2015) yang menghasilkan penelitian keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Dengan keahlian yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. Dengan budaya kerja yang baik, maka kinerja pada Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja pada Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang semakin meningkat
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pada Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette

Ungaran Kabupaten Semarang semakin meningkat

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. Dengan kompensasi yang baik, maka kinerja pada Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang semakin meningkat
5. Keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang. Dengan keahlian yang tinggi, maka kinerja pada Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang semakin meningkat

6. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerj, Kompensasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Personalia PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang perlu meningkatkan lagi variabel kompensasi karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara memperbaiki indikator kompensasi yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu peningkatan insentif dan tunjangan hari raya pada pegawai
2. Personalia PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang perlu mempertahankan bahkan meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja

karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara meningkatkan indikator lingkungan kerjayang masih kurang menurut jawaban responden yaitu memperbaiki sirkulasi udara di ruangan kerja karyawan serta meningkatkan keamanan di lingkungan kerja pegawaikaryawan

3. Personalia PT. Mega Briquette Ungaran Kabupaten Semarang juga perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja karena juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya dengan cara meningkatkan indikator disiplin kerja yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu peningkatan ketaatan terhadap aturan waktu yang ada di perusahaan. Budaya kerja dengan meningkatkan pengatasan resiko yang akan terjadi dari pekerjaan yang dilaksanakan pegawai serta peningkatan pengawasan kerja yang lebih baik dari perusahaan. Keahlian dengan meningkatkan kesanggupan pegawai untuk cepat menyelesaikan pekerjaan

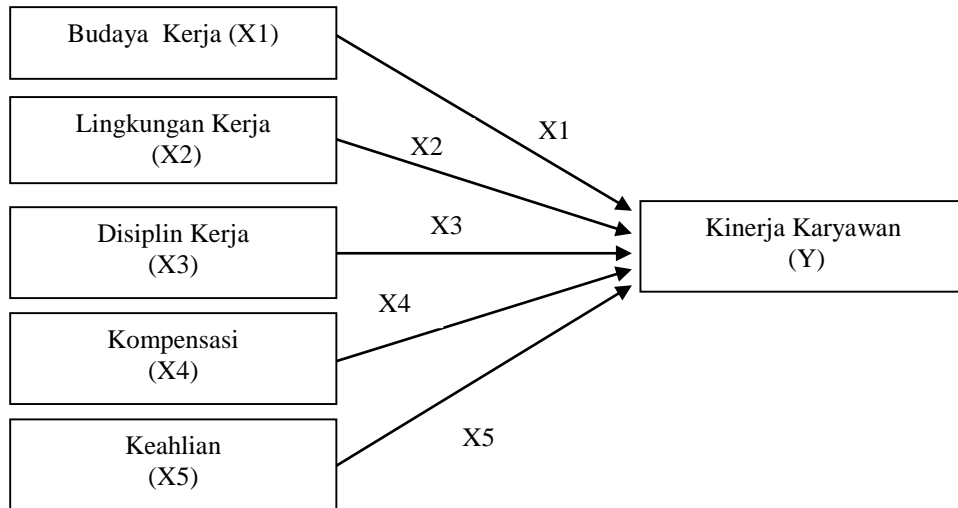
Referensi

- Agustrian, 2015, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara, *Jurnal Administrasi Pembangunan, Pascasarjana Universitas Halu Oleo*
- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo*
- Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Arsyenda, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*
- Artana. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1):h:66*
- Crissida, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Jember*
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2006, *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- J. Supranto, 2007, *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Erlangga
- Kharisma, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara, *Jurnal Manajemen*

- Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Munandar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Notoatmojo, K, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Permana, Hafidz Indra., 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Pricilya. Wuysang dan Tawas, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Robbins, S. P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sinungan, Muchdarsyah , 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Alfabeta, Bandung
- Sukmasari, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Tesis Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93*
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Tsui, A.S., J.L. Pearce, L.W. Porter, and A. M. Tripoli, 2007, “Alternative Approach to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?”, *Academy of Management Journal, Vol. 40 No.5, pg.1089*
- Vita, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Winardi, 2012, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yasa dan Utama, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia*

Lampiran

Gambar Model Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan



Tabel 1 Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Produksi	50	$50/129 \times 56 = 22$
2	Packing	69	$69/129 \times 56 = 30$
3	Administrasi	10	$10/129 \times 56 = 4$
	Jumlah	129	56

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Tabel 2 Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,952	1,621		1,204	,234
Budaya Kerja	,073	,060	,273	1,218	,029
Lingkungan Kerja	,857	,096	,785	8,921	,000
Disiplin Kerja	,261	,152	,358	1,713	,013
Kompensasi	,071	,070	,175	1,019	,013
Keahlian	,761	,166	,515	4,585	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018