Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2022 (Hal: 21-30)
https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT. Perkakas Rekadaya Nusantara (PRN) Subang)

Ineu Dewi Santika
STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia
Email : ineudewisantika29@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :
Tgl. Masuk : 28 Juni 2021
Tgl. Diterima : 10 Oktober 2021
Tersedia Online : 22 Juli 2022

Keywords:
Kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi finansial

ABSTRAK/*ABSTRACT*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Perkakas Rekadaya Nusantara (PRN) yang berlokasi di Jalancagak-Subang.
Dengan Hipotesis : 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 4) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya pelaku bisnis dalam dunia bisnis menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Para pelaku bisnis harus mempunyai ide yang kreatif dan mempunyai inovasi yang bagus agar perusahaannya masih bisa bertahan. Suatu perusahaan mengalami peningkatan atau penurunan tergantung pada loyalitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga di dalam suatu perusahaan yang disebut dengan Karyawan.

Perusahaan harus bisa mengoptimalkan karyawan yang dimiliki agar bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk perusahaan. Sebaliknya, jika tidak bisa mengoptimalkan sumber daya manusia akan menyebabkan terhambatnya proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan perhatian atau penghargaan kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakuakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu, perlu adanya evaluasi kinerja karyawan untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan sumber daya manusia yang dimiliki oleh peruusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki nilai-nilai atau aturan yang harus dipahami dan ditaati oleh seluruh karyawan yang ada. Nilai nilai tersebut dijadikan pedoman oleh

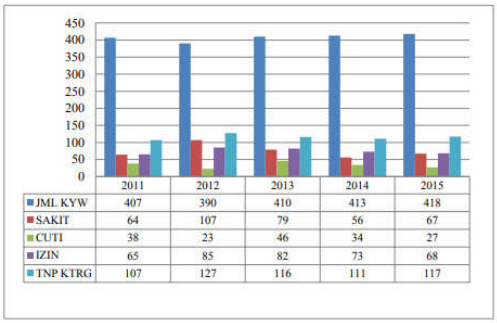
karyawan dalam berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membuat kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja pun menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mempermudah untuk membuat pencapaian pekerjaan menjadi lebih optimal. Kinerja karyawan pun akan menjadi meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja yang semakin membaik.

Motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh manusia agar semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam dunia kerja motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka bisa menggerakan semua kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Tanpa motivasi akan sulit bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengaruh motivasi sangat berpengaruh besar tehadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan pun menjadi baik.

Kompensasi finansial merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan, karena komponen itu merupakan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka atas segala tugas yang telah dilakukannya. Kompensasi finansial ini harus diperhatiakan oleh perusahaan. Terpenuhinya hak dan kewajiban para karyawan akan menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga para karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Pemberian Kompensasi finansial yang tidak seimbang akan membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja. Maka dari itu, kompensasi finansial ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkakas Rekadaya Nusantara merupakan perusahaan swasta yang mengembangkan produk-produk mesin perkakas untuk tujuan khusus (Special Purpose Machinery) yang banyak dipakai oleh sejumlah industri manufaktur skala besar. Perusahaan ini menekuni bidang engineering (rekayasa) dalam rancangbangun mesin-mesin berteknologi tinggi juga. Melalui sistem share and learn diharapkan kinerja karyawan meningkat, karena berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi Personalia PT. Perkakas Rekadaya Nusantara menyebutkan tingkat kinerja karyawan di PT. Perkakas Rekadaya Nusantara masih belum optimal (Indriani, 2016).



	2011	2012	2013	2014	2015
JML KYW	407	390	410	413	418
SAKIT	64	107	79	56	67
CUTI	38	23	46	34	27
IZIN	65	85	82	73	68
TNP KTRG	107	127	116	111	117

Gambar 1 : Absensi Karyawan di PT. Perkakas Rekadaya Nusantara Tahun 2011-2015

Sumber : Divisi peronalia PT.PRN dalam Indriani, (2016).

Dari gambar diatas diketahui bahwa jumlah karyawan yang mangkir atau tanpa keterangan cukup tinggi pertahunnya. Banyaknya karyawan yang mangkir membuat target pekerjaan menjadi terhambat sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Kondisi seperti itu akan membuat kinerja karyawan menjadi turun. Maka dari itu perlu adanya evaluasi kinerja karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara keseluruhan.

Menurut Moeheriono (2010), kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang

dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan ini dipengarugi oleh beberapa faktor seperti, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja , dan kompensasi finansial.

Penelitian mengenai Kinerja Karyawan sudah banyak dilakukan seperti yang terdapat dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" yang dilakukan oleh Sulistiawan, dkk., (2017). menunjukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial.

Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Perkakas Rekadaya Nusantara (PRN) Subang).**

KERANGKA TEORITIS

Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan Menurut Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Menurut Lubis, dkk (2019: 26) : "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran dari hasil kerja dalam melaksanakan program kegiatan dalam mecapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Mangkunegara dalam Harini, dkk (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
   Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban

karyawan untuk melaksanakan pekerjaanyang diberikan perusahaan.

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Harini, kurniawan, & Umiyati, 2019).

Menururt Moeheriono kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja Karyawan merupakan gambaran dari pencapaian-pencapaian yang telah berhasil dilakukan oleh karyawan, hal ini bisa dilihat dari terealisasinya program atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Budaya Organisasi
2. Lingkungan Kerja
3. Motivasi Kerja
4. Kompensasi Finansial

Definisi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan kinicki (2014) “Budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Sedarmayanti(2014:75) mendifinisikan “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan karena berisi kebiasan-kebiasan yang sering dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan dalam berperilaku yang perpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekutan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Samdeep dan Lylesusman dalam Siswanto & Sucipto (2008:147) mengklasifikasi ciri budaya perusahaan yang unggul, yaitu:

1. Keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting.

2. Dukungan dari kewirausahaan internal menghargai karyawan yang membantu perusaahaan yang tercapai misinya.
3. Pengendalian yang lebih didasarkan pada loyalitas dan komitmen ketimbang pada aturan dan kepatuhan.
4. Komitmen pada karyawan terhadap tujuan lebih tinggi ketibang komitmen mereka terhadap tujuan kelompok pribadi.
5. Komitmen manajemen puncak untuk menyesuaikan kebanggan di kalangan semua karyaan.
6. Komitmen manajemen puncak untuk menghasilkan produk atau layanan yang unggul laiannya.
7. Keyakinan akan kepentingan ritual, upacara dan pahlawan perusahaan.
8. Keyakinan akan pentingnya informasi kabar baik maupun kabar buruk.
9. Kesadaran bahwa komunikasi ke atas lebih penting daripada komunikasi ke bawah.
10. Dukungan manajemen puncak atas pelatihan dan pengembangan komitmen untuk selalu lebih panadai daripada pesaing.
11. Pandangan yang mengahargai keberanian mengambil resiko dan kreativitas.

Definisi Lingkungan Kerja

karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Supardi (2003: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun secara non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang bisa mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan.

Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi (Fieldman, 2010:197). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Utama, 2012: 174).

Definisi Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Sefianti (2020) Motivasi merupakan proses yang dapat mendorong dalam diri sendiri untuk menggerakkan manusia untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu dimana kemampuan upaya tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja ini bisa di ukur menggunakan 5 pengukuran yaitu:

1. Rasa Aman dan Nyaman dalam bekerja
2. Penghargaan
3. Kelengkapan inventaris kantor
4. Semangat kerja
5. Inisiatif dan Kreatif

Menurut Juliningrum & Sudiro (2013) Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang timbul dari diri manusia agar berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Definisi Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo 2014:289). Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan Sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial karena telah memberikan tenaga kerjanya kepada perusahaan.

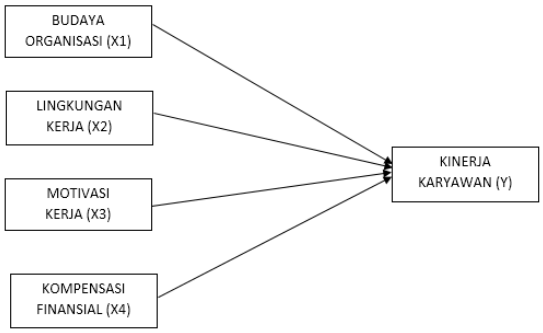
kompensasi artian secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang. Kompensasi perusahaan bersifat finansial langsung adalah berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran kepada karyawan yang dinominalkan dan

diberikan pada karyawan secara langsung.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Handoko, 1987).

KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang diangkat, kerangka pemikiran peneliti ini untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan pokok yang akan dianalisis yaitu sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka penelitian

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja perusahaan pun akan semakin bagus. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai yang terdapat di organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh hamdani&julfikar (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut penelitian dari Sulistiawan, dkk (2017) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan. Tempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja dan akhirnya meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aizah (2017) menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan

motivasi kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang timbul dari diri manusia dalam berperilaku. Semakin tinggi Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dalam bekerja bagi karyawan untuk memajukan suatu perusahaan.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budianto, dkk (2017) Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Begitupun penelitian yang dialkukan oleh Fachreza, dkk (2018) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi Finansial dengan kinerja karyawan

Selain lingkungan kerja kompensasi finansial pun menjadi perhatian karyawan. Apakah imbalan yang diterima sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan apa belum. Maka semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfandi (2017) menunjukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda, Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto, dkk (2017) yang menunjukan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Samarinda Square. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin bagus budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka kinerja perusahaan pun akan semakin bagus. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja dan akhirnya meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dalam bekerja bagi karyawan untuk memajukan suatu perusahaan. Begitu juga dengan kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitan sebelumnya diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

Aizah. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt. Surabaya Panel Lestari Gresik. *Jurnal Manajerial*. 4(2). Hal 97.

Ardana, Mujiati & Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jogyakarta: Graha Ilmu.

Astuti, R., & Sugiharto, B. (2019). Pengaruh Locus of Control, Ethical Sensitivity, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Etis. Jurnal ASET (Akuntansi Riset), 11(2), 256-270.

Budianto, dkk.(2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *KINERJA Jurnal ekonomi & manajemen.* 14(1). Hal 4.

Fachreza, dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 2(1). Hal 119.

Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. 5(1).

Fieldman, (2010). Human Stress. Work and Job Satisfaction, terjemahan Ny. L. Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Hamdani & Julfikar.(2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekonis).* 18(2). Hal 112

Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. 1987. Yogyakarta. Penerbit: BPFE-YOGYAKARTA

Harini, A.S. dkk. (2019). The Influence Of Accounting Information System Implementation And Internal Control Effectiveness On The Performance Of Employees (Case Study On Micro, Small, Medium Enterprises Subang Regency). *Jurnal of Accounting for Sustainable Society (JASS).* 1(1). Hal 97.

Hasibuan, Malayu S.P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.

Imam Supardi. 2003. Lingkungan Hidup dan Kelestariannya. Bandung: PT. Alumni.

Indriani, P. (2016). Pengaruh Penerapan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkakas Rekadaya Nusantara (PRN) Subang. *repository.upi.edu*. Diakses dari http://repository.upi.edu/21987/4/S_PEM_1005660_Chapter1.pdf.

Juliningrum, P & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen.* 11(4), Hal 668.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Lavuri, R., & Susandy, G. (2020). Green products: Factors exploring the green purchasing behavior of south Indian shoppers. Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management, 4(2), 174â-191.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

Moeheriono.2010. Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Purnamasari, P., & Umiyati, I. (2019). Asymmetric Cost Behavior and Choice of Strategy. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, 9(1), 24-33.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2012. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, Edisi 1. Refika Aditama. Bandung.

Sefianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi).* 1(1).

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sulistiawan, D. dkk. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 14(2). Diakses Dari:http://journal.feb.unmul.ac.id /index.php/KINERJA/article/view/ 2480

Umiyati, I. (2017). Financial Reporting Quality, Information Asymmetry and Investment Efficiency. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 17(1), 39-53.

Wibowo. 2014. “Manajemen Kinerja”, Edisi Keempat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widarwati, E., & Sartika, D. (2019). Cost of financial distress and firm performance. The Indonesian Capital Market Review, 10(2), 2.

Widarwati, E., Afif, N. C., & Zazim, M. (2016). Strategic Approach for Optimizing of Zakah Institution Performance: Customer Relationship Management. Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah, 9(1), 81-94.

Widarwati, E., & Mulyawati, S. (2015). PERINGKAT SCORE GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN HUBUNGANNYA DENGAN RETURN SAHAM. Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi, 13(1), 66-73.