

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI SONGKET
DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Kgs. Abdul Abiyyi Akram

Nim : 212019318

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI SONGKET
DI KOTA PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratann

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Kgs. Abdul Abiyyi Akram

Nim : 212019318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kgs. Abdul Abiyyi Akram

Nim : 212019318

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulisan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan lain.
2. Karya tulisan ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Kgs. Abdul Abiyyi Akram

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang
Nama : Kgs. Abdul Abiyyi Akram
Nim : 212019318
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,

Dr. Zolcha Tri Handayani, S.E., M.si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,

Anggrany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,



Wakil Program Studi Manajemen

Dr. Zolcha Tri Handayani, S.E., M.si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karna esungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”.

(Qs. Al Insyirah: 5)

Persembahan Kepada:

- Kedua orang tuaku tercinta yang selalu mendoakanku dan memberikan motivasi bagiku
- Saudaraku, Kgs Dimas Ismail, Kgs M Ali, Nyayu Fatimah, Kgs Rahmanahman Hakim, dan Kgs Rafiq Siddiq
- Dosen dan Semua Staf Pembimbing Universitas Muhammadiyah Palembang
- Rafly Putra Laparta, M. Abdu Ridho, dan M. Deazwara
- Rekan seperjuang Prodi Manajemen 2019
- Alamamter yang selalu dibanggakan

PRAKARTA



Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah dengan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat nikmat, karunia dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju akam yang berilmu pengetahuan.

Skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang**”. Skripsi ini penulis ajukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, maka Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen dan Pembimbing I.
4. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M., Selaku Pembimbing II.
5. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2019 yang telah membantu dengan berbagi pengetahuan dalam pembuatan Skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan dan penyusunan Skripsi ini.
7. Kampus hijau tercinta Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapat rahmat dan ridho dari Allah SWT, aamiin Ya Robbal A'lamin.

Palembang, Februari 2023

(Kgs Abdul Abiyyi Akram)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	0
Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman pengesahan setelah seminar.....	iv
Daftar Isi.....	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pusataka	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Budaya Organisasi	14
3. Kompensasi	16
4. Lingkungan Kerja	19
B. Penelitian Terdahulu Sejenis	21
C. Kerangka Teori	24
D. Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisa Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	26
Gambar 4.1 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.3 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Gambar 4.4 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Gambar 4.5 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan..	47
Gambar 4.6 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Sampel karyawan Industri Songket Di Kota Palembang.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang Tahun 2017-2021.....	4
Table 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	23
Table 3.1 Operasional Variabel.....	29
Table 3.2 Sampel Penelitian Di Kota Palembang.....	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (x_1).....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (x_2).....	50
Table 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (x_3).....	51
Table 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	52
Table 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Kinerja.....	53
Table 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	55
Table 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Kompensasi.....	58
Table 4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.10 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	62
Table 4.11 Uji F.....	64

Tabel 4.12 Uji t.....	65
Table 4.13 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	81
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban.....	85
Lampiran 3 Jadwal Penelitian.....	108
Lampiran 4 Riset Penelitian.....	109
Lampiran 5 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	110
Lampiran 6 Surat-Surat Pendek Al-Quran	111
Lampiran 7 Sertifikat SPSS	112
Lampiran 8 Pengantar Aplikasi Komputer	113
Lampiran 9 Aplikasi Komputer dalam Bisnis.....	114
Lampiran 10 Sertifikat Employee Recruitment.....	115
Lampiran 11 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	116
Lampiran 12 Biodata Penulis.....	117

ABSTRAK

Kgs. Abdul Abiyyi Akram /212019318/2023/ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri songket di Kota Palembang baik secara simultan maupun parsial. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri songket di Kota Palembang baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri songket di Kota Palembang. Data yang diperlukan penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji T yang menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri songket di Kota Palembang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Ingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kgs. Abdul Abiyyi Akram /212019318/2023/ *The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on the Performance of Songket Industry Employees in Palembang City.*

The formulation of the problem in this study is whether organizational culture, compensation, and work environment affect the performance of songket industry employees in Palembang City either simultaneously or partially. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, compensation, and work environment on the performance of songket industry employees in Palembang City either simultaneously or partially. This research includes the type of associative research. The population in this study were employees of the songket industry in Palembang City. The data needed for this research are primary data obtained from the respondents' answers to the questionnaires distributed. The data analysis used was quantitative analysis using multiple linear regression analysis techniques, F test and T test using the SPSS 26 program. The results of this study indicate that simultaneously or partially there is a significant influence between organizational culture, compensation, and work environment on performance songket industry employees in Palembang City.

Keyword: *Organizational Culture, Compensation, Work Environment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan, mengingat pentingnya peran karyawan di setiap perusahaan atau unit usaha apapun membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik.

Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi, ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dari sistem pengendalian manajemen. Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja (Suwendra, 2016).

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Fenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan kurang bersesuaian yang mengakibatkan kesalahan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Wahab, 2016). Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di organisasi tempat ia bekerja. Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi.

Selain budaya organisasi, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi bagi karyawan. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam

memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut bisa disebut sebagai suatu *reward* atau bonus. Selain itu kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Wibowo, dkk, 2017).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya.

Elemen yang mempengaruhi perilaku individu selain budaya organisasi dan kompensasi diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan salah faktor menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih berkonsentrasi dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada industri songket Palembang. Songket merupakan kain tenun khas Palembang yang menjadi salah satu sumber pendapatan daerah dan penyerap lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar maupun di luar Kota Palembang. Namun akhir-akhir ini semenjak pandemi Covid -19 masuk ke Kota Palembang sampai dengan saat ini penjualan kain songket menurun drastis dan berdampak pada sumber daya manusia yang terlibat dalam industri songket tersebut.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada lima industri songket di Kota Palembang, diketahui bahwa sepanjang tahun 2019 hingga tahun 2021 terjadi penurunan penjualan. Berikut disajikan data mengenai perkembangan penjualan Songket di 5 industri songket yang ada di Kota Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Industri Songket di Kota
Palembang Tahun 2017-2021

Tahun	Zainal Songket			Cek Ipah Songket			Cek Ila Songket		
	Target	Realisasi	Persentase Yang Belum Tercapai (%)	Target	Realisasi	Persentase Yang Belum Tercapai (%)	Target	Realisasi	Persentase Yang Belum Tercapai (%)
2017	600	485	80,8	500	315	63	500	285	57
2018	600	450	75	500	325	65	500	330	66
2019	400	210	52,5	300	108	36	300	115	38,3
2020	300	135	45	200	87	43,5	200	72	36
2021	300	103	34,3	200	75	37,5	200	70	35

Tahun	Fikri Songket			Mayang Koleksi		
	Target	Realisasi	Persentase Yang Belum Tercapai (%)	Target	Realisasi	Persentase Yang Belum Tercapai (%)
2017	700	515	73,5	600	502	83,6
2018	700	525	75	600	385	64,2
2019	400	225	56,3	400	188	47
2020	300	115	38,3	300	100	30
2021	300	100	33,3	300	85	28,3

Sumber : Hasil Wawancara Pra Penelitian

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dari sisi kuantitas pekerjaan, karyawan tidak mencapai target yang ditentukan oleh pemilik industri songket yang diteliti. Zainal songket persentase realisasi penjualan tahun 2017 sebesar 80,8%, realisasi penjualan tahun 2018 sebesar 75%, realisasi penjualan tahun 2019 sebesar 52,5%, realisasi penjualan tahun 2020 sebesar 45%, realisasi penjualan tahun 2021 sebesar 34,3%. Cek Ipah Songket persentase realisasi penjualan tahun 2017 sebesar 63%, realisasi penjualan tahun 2018 sebesar 65%, realisasi penjualan tahun 2019 sebesar

36%, realisasi penjualan tahun 2020 sebesar 43,5%, realisasi penjualan tahun 2021 sebesar 37,5%. Cek Ila Songket persentase realisasi penjualan tahun 2017 sebesar 57%, realisasi penjualan tahun 2018 sebesar 66%, realisasi penjualan tahun 2019 sebesar 38,3%, realisasi penjualan tahun 2020 sebesar 36%, realisasi penjualan tahun 2021 sebesar 35%. Fikri Songket persentase realisasi penjualan tahun 2017 sebesar 73,5%, realisasi penjualan tahun 2018 sebesar 75%, realisasi penjualan tahun 2019 sebesar 56,3%, realisasi penjualan tahun 2020 sebesar 38,3%, realisasi penjualan tahun 2021 sebesar 33,3%. Mayang Koleksi persentase realisasi penjualan tahun 2017 sebesar 83,6%, realisasi penjualan tahun 2018 sebesar 64,2%, realisasi penjualan tahun 2019 sebesar 47%, realisasi penjualan tahun 2020 sebesar 30%, realisasi penjualan tahun 2021 sebesar 28,3%.

Fenomena kualitas kerja terlihat dari motif songket yang dibuat karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan pemilik industri, fenomena kinerja yang terkait dengan disiplin kerja terlihat dari keterlambatan pengrajin dalam menyelesaikan tenunan songket, pemilik industri menetapkan waktu penyelesaian satu pasang songket yakni 30-40 hari, namun tidak jarang satu pasang songket baru bisa diselesaikan hampir 60 hari.

Fenomena terkait dengan budaya organisasi industri songket di Kota Palembang terlihat dari kurangnya inisiatif individu pada saat bahan baku habis, karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mencari bahan pengganti, dan kurangnya pengawasan dari pemilik industri menyebabkan sering terjadinya kesalahan dalam pembuatan motif songket, permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut

disebabkan pola komunikasi antara pemilik dengan karyawan belum terjalin dengan baik.

Fenomena kompensasi terlihat dari jumlah gaji yang diterima karyawan pada saat pandemi Covid, sudah mulai berkurang dan sering dibayar terlambat, untuk Tunjangan Hari Raya selama pandemi Covid, karyawan hanya di beri sembako tanpa ada uang tunjangan hari raya, sementara insentif yang biasanya diberikan setiap akhir tahun, selama pandemi ditiadakan.

Sementara untuk fenomena kinerja terkait lingkungan kerja, untuk pencahayaan paparan sinar matahari di siang hari yang memantul dari jendela kaca sering dikeluhkan menyilaukan mata pengrajin, untuk sirkulasi udara karyawan khususnya bagian penenun merasakan ruang yang disediakan untuk mereka bekerja sirkulasi udara yang ada masih belum mendukung kenyamanan mereka dalam bekerja, satu ruangan yang berukuran 4x6 ditempati oleh 6 sampai 8 penenun dan alat tenunnya, ditambah lagi pendingin udara yang digunakan hanya satu kipas angin biasa. Sementara untuk hubungan yang harmonis di lingkungan kerja tersebut belum terjalin sepenuhnya, hal ini terlihat dari permasalahan yang sering terjadi yakni stok benang tenun habis ditengah proses penenunan, dikarenakan karyawan tidak memberitahu tentang hal tersebut kepada pemilik industri dan pemilik juga kurang memperhatikan fasilitas-fasilitas penunjang kelancaran kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Industri Songket Di Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang menarik diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan industri songket di kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan tambahan informasi bagi peneliti sendiri untuk menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekkan teori yang telah didapat sebagai informasi dan pustaka peneliti selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industry songket di kota Palembang.

4. Bagi Almamater/Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber dayamanusia yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera
- Agustini. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Single Fin Restaurant and Bar Bali
- Budi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan
- Ghozali Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2018. Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Bdfc-Yogyakarta
- Hamali. Y . 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Kasus PT X Bandung
- Hasibuan. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Idris, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Samarinda, 1(2), 418–430
- Jalali Iqram. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Baru. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 3 No 1 Tahun 2019
- Mahfud, 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Manullang. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Gadjah Mada University Press. P.O.Box 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2018. Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia). *Universaljournal Of Management*, 3(8): 318-328.
- Muljani, 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten, *Jbbe*, Vol.09, No.2, Sept. 2016 Issn: 2087-040x
- Noe Et. Al., 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

- Prihatin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora
- Rachmawati. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ravianto. 2018. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe,” *Jurnal Emba*, Vol. 2, No. 3, September. Hal :991-1000.
- Rivai, 2018. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruky, 2018. *Sistem Manajemen Kinerja*”, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Sastrohadiwiryo, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta
- Saydam, 2019. . *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan*. Mikro. Jakarta: Djambaran
- Siagian, 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Stie Ykpn
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarta. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Sulistiawan, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Sunyoto, 2018. *Manajemen Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Sutriani. 2018. Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 : 46 – 55.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Tiara .2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang