

## PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA KEDIRI

Mario Luthfan Syaifudin<sup>1</sup>, Indah Listiyani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Corresponding Author: [bejo.luthfan02@gmail.com](mailto:bejo.luthfan02@gmail.com)

### ABSTRAK

Perkembangan ekonomi mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja untuk melakukan inovasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Kinerja perusahaan dapat menggambarkan kondisi perusahaan dalam keadaan baik atau buruk sebagai acuan prestasi kerja. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan perlu diterapkan Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance) yang baik agar bisa bertahan dan bersaing di dunia bisnis. Penulis mengambil obyek penelitian pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri. Ruang lingkup penelitian ini hanya fokus pada permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri yang secara langsung menjadikan Dinas yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sumber daya yang efektif, kondisi budaya organisasi, dan aspek aspek keadaan lingkungan kerja, lingkungan fisik dan non fisik dapat mempengaruhi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri berupa peningkatan kinerja pegawai dan mencapai visi misi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri. Berdasarkan penjelasan yang peneliti bahas dan jelaskan untuk mempertahankan perihal pemulihan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik, Kinerja.

### ABSTRACT

*Economic developments encourage companies to continue to improve their performance to innovate to survive in business competition. Company performance can describe the condition of the company in good or bad condition as a reference for work performance. In order to improve company performance, it is necessary to implement good corporate governance so that it can survive and compete in the business world.*

*The author took the research object at the Kediri City Archives and Library Service. The scope of this research only focuses on problems related to human resource management, compensation, organizational culture, physical and non-physical work environments on the performance of Kediri City Archives and Library Service employees which directly create a quality Service with employees who have good performance.*

### Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

*The research results show that effective resources, organizational cultural conditions, and aspects of the work environment, physical and non-physical environments can influence employees at the Kediri City Archives and Library Service in the form of improving employee performance and achieving the vision and mission of the Kediri City Archives and Library Service. Based on the explanation that the researcher discussed and explained, to maintain recovery, organizational culture, and the physical and non-physical work environment simultaneously influence employee performance at the Kediri City Archives and Library Service.*  
*: Compensation, Organizational Culture, Physical and Non-Physical Work Environment, Performance*

## PENDAHULUAN

Suatu Instansi tentunya memiliki hal yang perlu dipertimbangkan demi memajukan instansi tersebut. Saat ini evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan. Pentingnya hal tersebut dikaitkan dengan berbagai aspek yang dapat menunjang kemajuan suatu instansi. Kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar kedepannya perusahaan menjadi lebih baik dan memiliki prospek jangka panjang. Dalam hal berkompetisi, Sumber Daya Manusia dapat menjadi penentu keberhasilan dan kegagalan. Sumber Daya Manusia yang unggul dapat berkontribusi dalam tingginya kinerja karyawan. (Matius, 2001) menyatakan bahwa kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dapat berkaitan dengan upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi instansi tersebut. Kinerja yang dihasilkan oleh Instansi tidak terlepas dari banyaknya faktor. Kinerja yang di harapkan dari suatu instansi adalah kinerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang terbaik.

Konsistensi kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Lalu dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya kompensasi. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik.

## 1. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, method, machines, materials, dan market*. Manajemen adalah suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pada kata kuncinya. Daya (energi) yaitu kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan (competency) untuk membangun, dalam arti untuk maju ke arah yang positif.

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

Manusia adalah makhluk yang berbudaya, setiap aktifitasnya mencerminkan sistem kebudayaan yang berintegrasi dengan dirinya, baik cara berpikir, memandang sebuah permasalahan. Pengambilan keputusan

dan lain sebagainya. Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

Kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

## 2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis mengambil obyek penelitian pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri. Ruang lingkup penelitian ini hanya berfokus pada permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri yang secara langsung sehingga menjadikan Dinas yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri.

Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif yang di dapat pegawai, kondisi budaya organisasi di instansi yang baik dan aspek aspek keadaan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai visi misi di instansi tersebut.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

Variabel Kompensasi (X1) merupakan variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Koefisien regresi untuk variabel, Kompensasi (X1) sebesar 0,257, artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1 satuan variabel Kompensasi (X1), maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,257 satuan atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan dan pembahasan yang peneliti paparkan maka saran yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri

Berdasarkan penjelasan peneliti bahas dan jelaskan untuk mempertahankan perihal kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik karena berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Kediri.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 1, Issue 1). Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Beck, N. (2001). Time Series TIME SERIES ISSUES. 27–35. <http://weber.ucsd.edu/?nbeck>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. Jurnal Daya Saing, 8(2), 153–158. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.702>

- Deshpande, S. (2013). No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada orang tua di rumah berpusat pada rasa kesehatan subjektif Title. *Journal of the American Chemical Society*, 123(10), 2176–2181. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/7385>
- Eni. (1967). Tidak Bahagia No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Pengaruh Brand Trust, Kualitas Produk, Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Produk Air Minum Le Minerale. 2015, 8–29.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). In *Bisnis Islam* |: Vol. IX (Issue 1).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 2.
- Halim, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocitra Anugerah Semesta. 8–39.
- Harys. (2020). Penelitian Kuantitatif. 34–46. <https://www.jopglass.com/penelitian-kuantitatif/> Ii, B. A. B., & Teori, L. (2020). Bab 2 Kelvin (1). 9–21. Iii, B. A. B., Pendekatan, A., Penelitian, J., & Penelitian, P. (n.d.). 111 2. 64–84.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3),
- Kadek, I., Arimbawa, M., Sagung, A. A., & Dewi, K. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL JIMBARAN PURI BALI.
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>
- Lely, & Faradina. (2019). Hubungan Kualitas Informasi dengan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Hubungan Kualitas Informasi Dengan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi, X, 76–126.
- Mathematics, A. (2016). Jangan selesaikan No Title No Title No Title. 1–23. matius 2001. (n.d.).
- Megantari, N. P. M., & Astika, I. B. P. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(5), 1110. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i05.p04>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 41(1), 16–24.
- Oktri. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Pamela, C. &. (2001). 3.1.2. Sampel. *Sampel, Populasi*, 13–19.
- Penelitian, L., Pengabdian Pada Masyarakat, D., Bina, U., Gorontalo, T., Rianda, S., & Winarno, A. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG.

- Prihastoto, F. D., & Adi, A. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prime Line International Malang. *Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, No 2, 4.
- Putra, I. B. K. S. D., & Rahyuda, G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 245785.
- Rijanto, A., & Mukaram, D. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Sapti, M. (2019). Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Sapti, Mujiyem. 2019. "Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi) 53 (9): 1689–99. Pembelajaran Savi). Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Sapti, Mujiyem. 2019. "Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi) 53 (9): 1689–99. Pembelajaran Savi), 53(9), 1689–1699.
- Sohail Aslam, Maqsood Ahmad, H. F. A. and S. E. (2021). Jangan selesaikan No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 1–[http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03\\_J\\_ISOSS\\_7\\_2.pdf](http://www.joi.isoss.net/PDFs/Vol-7-no-2-2021/03_J_ISOSS_7_2.pdf)
- Tangkeallo, D. I., & Salomba, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri Di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Terapan (JESIT)*, 2(1), 43–56. <https://doi.org/10.47178/jesit.v2i1.1285>
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
- Veithzal Rivai. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Wati, E. (2019). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Jangan selesaikan No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>