

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KARAKTERISTIK
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN *DAYS CAFE* PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

Adelia Afina

1901110537

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **ADELIA AFINA**
Nomor Pokok : **1901110537**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata I**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi,
Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan
Days Cafe Palembang**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal19-4-24.....

Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN. 0222096301

Tanggal17-4-24.....

Pembimbing II : 
Alinadia, SE., M.M

NIDN. 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, M.M

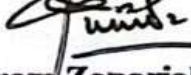
NIDN: 0222096301


24 / PS / DFEB / 24

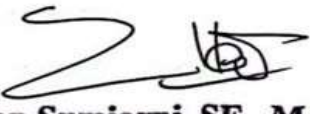
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADELIA AFINA
Nomor Pokok : 1901110537
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi,
Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan
Days Cafe Palembang

Penguji Skripsi :
Tanggal *19-4-24* **Ketua Penguji** : 
Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301


Tanggal *17-4-24* **Penguji I** : 
Alinadia, SE., M.M
NIDN. 0207125901

Tanggal *17-4-24* **Penguji II** : 
Ellen Sumiarni, SE., M.M
NIDN. 0223116001


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,




Dr. Misy Mikiyal, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, Nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

-(Boy Chandra)-

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

-(Helen Keller)-

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat serta kelancaran dalam proses perkuliahan
- Kedua orang tuaku, Bapak Heri Rahmatullah dan Ibu Henny Novita yang senantiasa mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
- Kepada Adikku yang sangat aku sayangi, M. Aldi Hidayatullah dan Alda Tri Rahayu
- Kekasihku tercinta, Dicky Octarin Saputra
- Almamater terbanggaku

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Days Cafe Palembang”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi strata-1 program studi Manajemen di Universitas Tridinanti.

Dalam proses pembuatan Skripsi ini peneliti mengalami beberapa kesulitan dan hambatan, peneliti juga menyadari dalam menyusun Skripsi masih terdapat banyak kekurangan. Tetapi peneliti akan terus berusaha memperbaikinya dan berharap dikemudian hari akan mencapai hasil yang maksimal.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E., M.M., Ak.CA, CSRS Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M Selaku Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu nya untuk membimbing dan memberikan masukan, memberikan dukungan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Alinadia S.E, M.M Selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan, memberikan dukungan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini
6. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Days Café yang telah memberikan akses terbuka untuk melakukan penelitian
8. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Heri Rahmatullah dan Ibu Henny Novita yang senantiasa mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
9. Kepada Adik saya M. Aldi Hidayatullah dan Alda Tri Rahayu yang meluangkan waktu untuk mendengarkan cerita-cerita, keluh dan kesah selama ini
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Dicky Octarin Saputra Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun

waktu kepada penulis, Telah mendukung, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

11. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari program Studi Manajemen atas dukungan dan Kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir, Terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras, dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai

Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti, dengan segala kerendahan hati, peneliti banyak menyampaikan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang diberikan.

Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan skripsi ini juga terbuka atas masukan berupa kritik dan saran dari semua pihak untuk menjadi sempurna.

Palembang, Maret 2024
Peneliti,

Adelia Afina

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Kompensasi	13
2.1.4 Karakteristik Kepemimpinan	15
2.1.5 Budaya Organisasi	17
2.1.6 Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Yang Relevan	20
2.3 Kerangka Berpikir	22
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X1)	23
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (X2).....	23
2.3.3 Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (X3).....	24
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	24

2.4	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1	Tempat Penelitian.....	26
3.1.2	Waktu Penelitian	26
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel	29
3.4	Rancangan Penelitian	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	31
3.5.1	Variabel Penelitian	31
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	32
3.6	Instrumen Penelitian.....	34
3.6.1	Uji Validitas	34
3.6.2	Uji Reliabilitas	35
3.7	Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.7.3	Uji Hipotesis	39
3.7.4	Analisis Koefisien Korelasi (r)	42
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Penelitian	45
4.1.1	Gambaran Umum <i>Days Cafe</i> Palembang	45
4.1.2	Struktur Organisasi <i>Days Cafe</i> Palembang.....	46
4.1.3	Karakteristik Responden Penelitian.....	47
4.1.4	Hasil Uji Validitas	49
4.1.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.1.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.1.8	Hasil Uji Hipotesis.....	57

4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	59
4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.2.2 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.2.3 Analisis Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.2.4 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	20
Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel	30
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Skor Skala Ordinal	34
Tabel 3. 5 Kriteria Uji Durbin – Watson (DW Test)	38
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Kepemimpinan (X_3)	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_4).....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 10.....	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial	58
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	54

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adelia Afina
NIM : 1901110537
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Days Cafe Palembang**” dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan penjiplakan/plagiat terhadap karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap untuk menanggung segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Adelia Afina

ABSTRAK

Adelia Afina, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan *Days Cafe* Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M dan Ibu Alinadia, SE., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan *Days Cafe* Palembang. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu *café* di kota Palembang yang terletak di jl. M. Isa yaitu *Days Café*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan *Days Café*. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada *Days Cafe* Palembang. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada *Days Cafe* Palembang. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada *Days Cafe* Palembang. Karakteristik Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada *Days Cafe* Palembang, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada *Days Cafe* Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Adelia Afina, The Influence of the Work Environment, Compensation, Leadership Characteristics and Organizational Culture on the Performance of Days Cafe Palembang Employees. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., M.M and Mrs. Alinadia, SE., M.M)

This research aims to determine the influence of the work environment, compensation, leadership characteristics and organizational culture on the performance of Days Cafe Palembang employees. The object of this research was carried out at one of the cafes in the city of Palembang which is located on Jl. M.Isa namely Days Café. The sample used in this research was 45 Days Café employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this research show that the work environment, compensation, leadership characteristics and organizational culture simultaneously influence employee performance at Days Cafe Palembang. The work environment partially influences employee performance at Days Cafe Palembang. Compensation has no partial effect on employee performance at Days Cafe Palembang. Leadership characteristics do not partially influence employee performance at Days Cafe Palembang, while organizational culture partially influences employee performance at Days Cafe Palembang.

Keywords: Work Environment, Compensation, Leadership Characteristics, Organizational Culture, and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Adelia Afina
TTL : Palembang, 20 Agustus 2000
Npm : 1901110537
Agama : Islam
Alamat : Komp. Gris puspita pratama Tahap II Kec. Sako Kel. Sukamaju
Hp/wa : 088286102543
Email : adeliaafina46@gmail.com

Riwayat pendidikan :

- a. Tk Yonzikon Palembang 2005
- b. SD Gunung Sulah Bandar Lampung 2006-2011
- c . SMP Arjuna Bandar Lampung 2012-2015
- d. SMKN 4 Bandar Lampung 2015-2018
- e. Universitas Tridinanti Palembang 2019-2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat penting. Semua bisnis harus memiliki kesiapan untuk beradaptasi dan memperkuat diri guna tetap bersaing serta menghadapi tantangan masa depan. Sumber daya manusia, yang terutama terdiri dari karyawan, memegang peran utama dan aktif dalam setiap aspek kegiatan perusahaan. Mereka tidak hanya menjadi perencana dan pelaku, tetapi juga menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan perusahaan, memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang dari manajemen yang mencakup beragam aspek mulai dari pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan (Sutrisno dkk, 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang harus dikelola dengan cermat, karena menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan perhatian khusus pada pengelolaan kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Rustiawan, 2023). Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja

yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan vital dalam perusahaan. Meskipun tidak secara langsung terlibat dalam operasional, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan yang menjadi motor penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung akan merasa betah dan terdorong untuk menggunakan waktu kerja secara efisien. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja mereka dan memunculkan pencapaian yang tinggi.

Lingkungan kerja yang memberikan dukungan efektif adalah mampu melibatkan karyawan dalam peningkatan kinerja mereka. Studi yang dilakukan oleh (Raziq dkk, 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi (Fitriah dkk, 2020).

Kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu motivasi utama dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan cenderung berkinerja optimal ketika mereka merasa kompensasinya sebanding dengan upaya yang mereka berikan. Bentuk kompensasi bisa beragam, tidak hanya dalam bentuk finansial tetapi juga nonfinansial (Marwansyah, 2016).

Pembayaran kompensasi yang adil dan tepat kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan, dimana karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurniawan dkk, 2014). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar karyawan, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya.

Karakter pimpinan dan lingkungan kerja juga memiliki peran krusial dalam sumber daya manusia, berpengaruh pada kinerja karyawan, dan berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Menurut Mauliza (2020), pimpinan dan karyawan tidak dapat dipisahkan sebagai sumber daya yang vital. Mereka perlu bekerja sama dengan penuh profesionalisme untuk memberikan layanan terbaik agar organisasi dapat berkembang dan bersaing di pasar. Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki pemimpin, seorang pemimpin membutuhkan pegawai atau bawahan yang membantu dalam segala pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah yang dipimpinnya.

Sifat individu seorang pemimpin, menurut Juned dkk (2021), menjadi contoh dan teladan yang diikuti oleh bawahannya. Ketika karakter individu seorang pemimpin positif, itu menjadi teladan yang dihormati, menciptakan lingkungan

kerja yang baik, dan memupuk rasa cinta terhadap pekerjaan di kalangan karyawan, mendorong keikhlasan dalam bekerja. Namun, sebaliknya, perilaku dan budaya buruk seorang pemimpin seperti kemarahan yang tidak terkontrol, perlakuan tidak adil terhadap karyawan, atau pemihakan pada karyawan tertentu meskipun keliru, dapat merusak lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja optimal dari para karyawan juga dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya organisasi yang solid dan sehat (Febriani, 2023). Budaya organisasi merujuk pada nilai yang dianut dan diterapkan oleh karyawan dalam perusahaan. Budaya ini memengaruhi tindakan individu di tempat kerja, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Ketika karyawan secara aktif menginternalisasi dan merangkul budaya perusahaan, hal tersebut memberikan dorongan positif pada kinerja mereka.

Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi menciptakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan, yang membentuk kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Sule & Saeful (2019) menggambarkan budaya organisasi sebagai representasi nilai-nilai dan norma yang dipercayai dan dijalankan di lingkungan sekitar perusahaan saat beraktivitas.

Di zaman industri 4.0 ini, pola perilaku, mobilitas, dan gaya hidup masyarakat Indonesia mengalami perubahan karena dipengaruhi oleh budaya asing. Waktu senggang masyarakat Indonesia kini lebih sering diisi dengan kegiatan sosial, mengunjungi pusat perbelanjaan, tempat hiburan, atau sekadar bersantai di kafe kesayangan. Salah satu kafe yang menjadi pilihan warga kota Palembang untuk dapat dikunjungi adalah *Days Cafe*.

Permasalahan yang terjadi pada days cafe yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu mengenai penggunaan mesin kopi (*espresso maker*) yang menggunakan daya listrik sehingga karyawan kontak langsung dengan suhu panas, kompensasi atau gaji yang terbilang dibawah Upah Minimum Regional (UMR), pemimpin yang masih terbilang belum berhasil dalam menciptakan komunikasi baik antara karyawan, serta sering terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan tugas karena belum adanya pengendalian internal yang efektif. Hal tersebut memacu peneliti untuk mengulas lebih lanjut hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *Days Cafe* Palembang.

Berdasarkan pada latar belakang dan fenomena penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan *Days Cafe* Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, karakteristik kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe* Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe* Palembang?

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*?
4. Apakah karakteristik kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan, dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, karakteristik kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*.
2. Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*.
3. Pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*.
4. Pengaruh secara parsial karakteristik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*.
5. Pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Days Cafe Palembang*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

b. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen pemasaran yang berkaitan dengan judul penelitian yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen *Days Cafe* Palembang dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2017). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, 4(1), 51-60.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish.
- Fitriah, W., Putri, E., & Herudiansyah, G. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Rebranding JABatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Adminika*, 6(1), 117-134.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hamzah, B. U., Lamatenggo, N., & Koni, S. M. (2012). Menjadi Peneliti PTK yang Profesional. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118-124.
- Kasmir, (2015). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, M. A. D., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Prudential Life Assurance). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1).
- Mangkunegara, A.A (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Raziq, Abdul., & R. M. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403-411.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal*

Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 14(1), 96-112.

- Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.
- Sutrisno, B. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pd. Kebersihan Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech*, 2(5), 37-46.