

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VILLA SEMANA RESORT & SPANi Wayan Raheni ¹I Gusti Agung Ngurah Gede Eka Teja Kusuma ²I Gede Rihayana ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : rahenieni@gmail.com

Abstract

Human Resource Management is a human processing process, through planning, recruitment, compensation selection, safety and health and maintaining relationships until termination of employment in order to achieve company goals and increase welfare. Performance is important in organizations because performance is considered a measure of manager success. in managing the organization and its human resources. Organizational culture is a cognitive framework consisting of attitudes, values, behavioral norms and expectations that are shared by members of the organization. Medium Compensation is everything that employees receive in return for their work. Compensation programs are also important for companies, because they reflect the organization's efforts to maintain human resources.

This study aims to determine the effect of organizational culture and compensation on employee performance. The population in this study were all employees at Villa Semana Resort & Spa, as many as 47 employees. In this study the total population sample was 47 employees. The results of this research on organizational culture. and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Performance.**I. PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalkan hasil kerja.

Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan

berjalan (Wibowo, 2010). Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang secara sikap, norma- norma dan nilai – nilai. Bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2010:10).

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Sunnyoto, 2012) dengan adanya kompensasi

diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dan semakin baik.

Kompensasi dalam villa semana resort dan spa memiliki peranan yang penting bagi karyawan perusahaan, Namun Kompensasi pada perusahaan kurang mendapat perhatian terlihat pemberian bonus pada setiap karyawan yang selalu bekerja dengan baik sehingga karyawan kurang termotivasi.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kontitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan jasa yang lebih baik.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan dengan permasalahan yang dirumuskan, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Semana Resort & Spa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Semana Resort & Spa?
3. Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Semana Resort & Spa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya

Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort & Spa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort & Spa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort & Spa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Jerald Greenderg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2010 : 515) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima Bersama oleh anggota organisasi. Indikator Budaya Organisasi terdiri dari 5 Indikator yaitu :

- a. kesadaran Diri
- b. Keagresifan
- c. Kepribadian
- d. Perfoma
- e. Orientasi Tim

2.2 Kompensasi

Menurut (Handoko 2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program -proram kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Indikator Kompensasi terdiri dari 5 Indikator yaitu :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas Kantor
- e. Pengobatan

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya (Kasmir, 2016: 182). Indikator Kinerja sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan
- b. Kuantitas
- c. Kreativitas
- d. Kerjasama
- e. Tanggung Jawab

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Musdalifah Azizi (2016), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Santosa Samarinda.

Wisnu Sayaidin Kalifatullah (2019), berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi

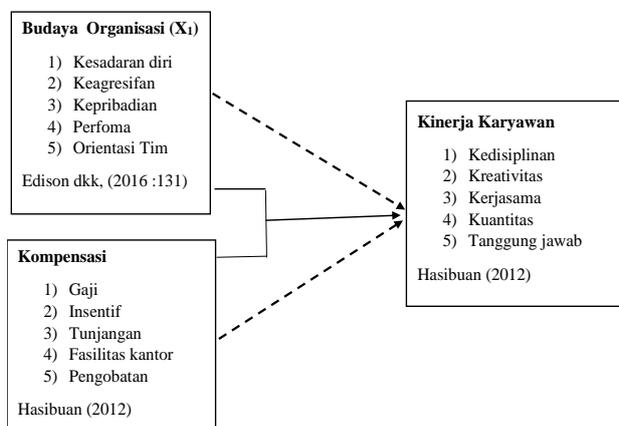
memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama Selain motivasi dan kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ririvega Kasenda (2013) yang berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wewang Beverages Company Manado. Hasil Penelitian Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar (2014), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Hasil hipotesis Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

III. Kerangka Penelitian



3.1 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 :Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada villa Semana Resort & Spa.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort & Spa.
- H3 : Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Villa Semana Resort & Spa.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian ini dilakukan di Villa Semana Resort dan Spa yang berlatam di Jalan Raya Semana, Singakerta, Ubud. Pemilihan lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah karena adanya gejala permasalahan yang sama dengan variabel penelitian budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian yang dijadikan objek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Semana Resort dan Spa. Pemilihan budaya organisasi dan kompensasi sebagai objek penelitian karena kedua variabel ini diperkirakan banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dengan kemudian di Tarik kesimpulannya menurut (Sugiyono,2013). Apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik semua atau keseluruhan digunakan sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Meningkatkan jumlah populasi hanya 47 orang, maka layak diambil keseluruhan untuk menjadi sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014 :170) menyatakan apabila populasi penelitian kurang

dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian sensus, teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.

4.4 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara adalah pengumpulan data yang cara tanya jawab secara langsung dengan responden untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada.
2. Observasi Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan data langsung ke lokasi penelitian tentang objek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis dan data - data yang sesuai dengan objek yang diselidiki
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
4. Studi dokumentasi merupakan pelengkapan dari penggunaan metode wawancara dan observasi

4.5 Devinisi Operasional Variabel Penelitian

1. Budaya Organisasi merupakan budaya yang berkembang dilingkungan perusahaan dan telah diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan, yang dapat diukur dengan indikator
2. Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu sendiri.
3. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pada Villa Semana Resort & Spa

4.6 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Uji validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan : Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji f (F-Test), , Uji t (t-test)

V. HASIL

5.1 Hasil Penelitian

Tabel 1
Karakteristik Responden Pada Villa Semana Resort & SPA

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	19	40.43
		Perempuan	28	59.57
	Jumlah		47	100
2	Usia	≤ 25 Tahun	13	27.66
		26-30 Tahun	24	51.06
		31-35 Tahun	5	10.64
		36-40 Tahun	3	6.38
	> 40 Tahun	2	4.26	
Jumlah		47	100	
3	Pendidikan terakhir	SMA	33	70.21
		Diploma	13	27.66

		S1	1	2.13
		Jumlah	47	100
4	Lama Bekerja	< 2 Tahun	9	19.15
		2-5 Tahun	26	55.32
		6-10 Tahun	7	14.89
		>10 Tahun	5	10.64
	Jumlah	47	100	

Sumber : Lampiran (Data diolah 2020)

Menunjukkan jumlah karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA yang di jadikan sampel sebanyak 47 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 59,57 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 26-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 51,06 persen. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendididkan terakhir SMA yang mendominasi dengan persentase sebesar 70,21 persen. Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama 2-5

Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 55,32 persen.

5.2 Pengujian Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Budaya organisasi	X1.1	0,952	Valid
		X1.2	0,866	Valid
		X1.3	0,829	Valid
		X1.4	0,870	Valid
		X1.5	0,964	Valid
2	Kompensasi	X2.1	0,838	Valid
		X2.2	0,846	Valid
		X2.3	0,939	Valid
		X2.4	0,926	Valid
		X2.5	0,922	Valid
3	Kinerja karyawan	Y1.1	0,923	Valid
		Y1.2	0,964	Valid
		Y1.3	0,932	Valid
		Y1.4	0,934	Valid
		Y1.5	0,957	Valid

Sumber : Lampiran 3 (data diolah 2020)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel

yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

5.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel

untuk mengukur variabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 3.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,935	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,930	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,968	Reliabel

Lampiran 4 Data primer (data diolah), 2020

Tabel ini menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha) > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

5.4 Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan Kolmogorov-Smirnov hitung dengan Kolmogorov-Smirnov tabel. One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada uji non parametrik. Adapun hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat ditampilkan dalam Tabel ini

Tabel 4.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	.63577760
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.084
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.837

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang ditampilkan pada Tabel 5.8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,837 Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih besar dibandingkan

dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka Ho diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

5.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah

terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dan nilai VIF digunakan untuk mengukur variabilitas

variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Adapun nilai tolerance dan nilai VIF ditunjukkan pada Tabel 5.9 berikut

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya organisasi	.615	1.625
	Kompensasi	.615	1.625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 5.9 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

5.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer. Metode glesjer meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai

residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer.

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.356	.233		1.529	.133	
1	Budaya organisasi	.174	.080	.364	1.178	.235
	Kompensasi	.084	.081	.175	1.044	.302

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 5.10 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

5.6 Analisis Linear Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Budaya organisasi (X1), variabel Kompensasi (X2)

terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Villa Semana Resort & SPA Adapun hasil analisis regresi dengan program Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut. *Windows* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut

Tabel 7.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Budaya organisasi	0,578	0,145	3,983	0,000
Kompensasi	0,606	0,147	4,132	0,000
(Constant)	: 0,692			
F Statistik	: 43,338			
Sig F	: 0,000			
R	: 0,814			
R ²	: 0,663			

Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2020

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA. Koefisien Variabel X1 adalah positif 0,578 artinya Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai

pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA. Koefisien variabel X2 adalah positif 0,606, artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Kompensasi meningkat sedangkan Budaya organisasi tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,606.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya organisasi (X1), variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Villa Semana

Resort & SPA .Budaya organisasi dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini kompensasi yang diberikan pada suatu organisasi harus tepat karena akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA Hal ini berarti semakin tingginya Budaya organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA .Hal ini berarti semakin tingginya Kompensasi, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya Karakteristik Pekerjaan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh Budaya organisasi, Kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya organisasi, Kompensasi Pada Villa Semana Resort & SPA. Pihak

manajemen Pada Villa Semana Resort & SPA harus tetap mempertahankan Budaya organisasi, Kompensasi di dalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Villa Semana Resort & SPA.

2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak pada faktor – faktor dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kompensasi, namun dapat menambah faktor – faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan .
3. Penelitian selanjutan diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). Manajemen
- Colquitt, Jason A. 2016. *organizational Behavior- Improving Performance and commitment*. Edition 4. MC Graw – Hill Education.
- Edison, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka, Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Iman. 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang:

- Badan Penerbit
Universitas Diponegoro.
Hasibuan, Malayu. (2016).
Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta:
Penerbit
Bumi Aksara
Kasmir, 2016 Manajemen Sumber
Daya Manusia Teori dan
praktis Edisi ke -1-
catatan ke 2 Jakarta :
Rajawali.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh
pemberian kompensasi
terhadap kinerja
karyawan pada PT.
Kopanitia. Agora,
Muttaqin, R., & Herminingsih, A.
(2018). Pengaruh Budaya
Organisasi dan
Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan Divisi
Kontruksi PT. AL.
BISMA (Bisnis dan
Manajemen),
Marwansyah, 2016. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Edisi Dua. Cetakan
Keempat. Bandung:
Alfabeta, Cv.
Mangkunegara A.P 2009. Evaluasi
Kinerja SDM Penerbit
Rafika Aditama .
Bandung
Nugraha, S., Putu, I., & Adnyani, I.
G. A. D. (2018).
Pengaruh Budaya
Organisasi, Komitmen
Organisasi, dan
Kompetensi terhadap
Organizational
Citizenship Behaviour
pada Setda Kota
Denpasar (Doctoral
dissertation, Udayana
University).
Nitisemito, 2012, Manajemen
Sumber Daya Manusia
dan Kinerja Karyawan
Edisi Ketiga. Jakarta
Posuma, C. O. (2013). Kompetensi,
kompensasi, dan
kepemimpinan
pengaruhnya terhadap
kinerja karyawan pada
Rumah Sakit
Ratumbuang Manado.
Jurnal EMBA: Jurnal
Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi,
Riani, A Sunyoto, Danang. 2012.
Manajemen Sumber
Daya Manusia. Center for
Academic Publishing
Service. Yogyakarta. sri
Laksmi. 2011. Budaya
Organisasi, Graha Ilmu,
Yogyakarta.
Rivai. 2008. Performance
Appraisal: Untuk
Sistem Yang Tepat
Untuk Menilai Kinerja
Karyawan dan
Meningkatkan Daya
Saing Perusahaan.
Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.
Sugiyono (2013) , Metode
Penelitian Pendidikan
Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D
Bandung: Alfabeta
Sugiyono (2014). Jenis Data
, Metode pengumpulan
Data data sekunder
H:13937Bndung : PT
Rofkia.
Sunyoto, D. (2012). Manajemen
Sumber Daya
Manusia, cetakan 1.
Yogyakarta: CAPS