

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI HOTEL ASTON MANADO**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE, OCCUPATION SAFETY AND HEALTH, AND DIRECT COMPENSATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE CONTRACT AT THE ASTON HOTEL MANAADO*

Oleh:  
**Sofia A.C. Kumajas<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[sofiakumajas1@gmail.com](mailto:sofiakumajas1@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[greis\\_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia adalah salah satu factor terpenting dan harus dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat dijalankan dengan baik. Kinerja yang baik dari karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan, keadilan dalam suatu organisasi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan kontrak ASTON Hotel Manado yang berjumlah 50 orang. Metode penelitian adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ditemukan bahwa ada hubungan signifikan dan positif dari budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Saran untuk Aston Hotel Manado untuk meningkatkan peran budaya organisasi, selain itu juga perlu diperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung.

**Kata kunci:** budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi langsung, kinerja karyawan

**Abstract:** *human resources is one of the most important factors and must be needed by every company to achieve effective and efficient goals. Without human resources the company cannot run well. Good performance of employees will not appear easily, employee performance will appear if the employee feels comfort, fairness in a company organization. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, occupational safety and health, and direct compensation for employee performance. The population and sample from this study are ASTON hotel Manado contract employees amounting to 50 people. The research method is quantitate. The sampling technique used is saturated sampling. The results of this study indicate that simultaneously organization culture, occupational safety and health, and direct compensation significantly influence employee performance. Partially found that there isa significant and positive relationship of organizational culture, occupational health and safety, and direct compensation to employee performance. Suggestions for Aston Manado enhance the role of organizational culture, in addition it also needs to be considered occupational safety and health and direct compensation.*

**Keywords:** *organizational culture, occupational safety and health, direct compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini industri jasa perhotelan semakin berkembang, khususnya dikota Manado dengan munculnya berbagai jenis industri perhotelan yang bervariasi sehingga persaingan setiap perusahaan perhotelan semakin ketat dan meningkat. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan. Dengan bertambahnya pengunjung tourist mancanegara dikota Manado, sehingga hotel menjadi salah satu tempat untuk penginapan atau jasa akomodasi. Persaingan ini menuntut untuk setiap perusahaan mampu bertahan dan dapat mengembangkan perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kualitas perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan juga budaya organisasi dan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja serta memberikan kompensasi langsung agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang karena memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Hotel ASTON Manado adalah salah satu Hotel yang bergerak dibidang industri jasa. Hotel ASTON Manado merupakan usaha pelayanan jasa akomodasi atau penginapan para konsumen atau tamu yang datang. Di hotel ASTON Manado juga terdapat beberapa fasilitas tambahan termasuk spa dengan layanan lengkap, GYM, Restoran, toko kue dan lounge dan bar. Untuk memberi kenyamanan para konsumen yang datang. Hotel ASTON Manado memiliki kamar yang sudah terbagi sesuai dengan fasilitas dan kenyamanan yang ada di dalam kamar tersebut.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan, dimana perilaku para budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi menjadi baik dan berkualitas juga. Perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, karena sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik dan produktivitas yang optimal. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sebagai sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Selain penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga dapat memperhatikan kompensasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi secara tepat dan adil maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh:

1. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado
3. Kompensasi Langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado
4. Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Langsung terhadap kinerja karyawan di Hote Aston Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Adapun indikator dari kinerja Menurut Dessler (2011: 18), dalam Aromega, Kojo, dan Lengkong, (2019) yaitu Pemahaman, kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif, kerja sama, komunikasi.

### Budaya Organisasi

Robbins (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Adapun indikator dari budaya organisasi Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Wijaya, Widayati, dan Rahmayanti (2018) yaitu Inovasi, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Agresivitas, Stabilitas.

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lalu Husni (2003: 138), di tinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara
2. Lingkungan Sosial

Menurut Manullang (2000) dalam Valda (2018) ada tiga indicator Kesehatan kerja:

1. Lingkungan Kerja Secara
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga

### Kompensasi langsung

Dessler (2009) dalam Marliani, Parengkuan dan Lengkong (2016) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Adapun indikator dari kompensasi langsung Menurut Dessler (1998: 89) dalam Fauziah, Sunuharyo, dan Utami, (2016) yaitu Gaji, Upah, Insentif, Komisi, dan Bonus

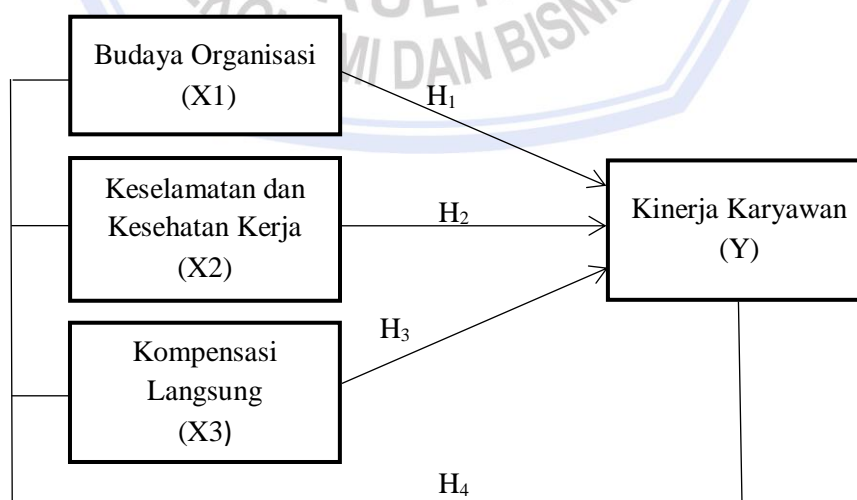
### Penelitian Terdahulu

Massie, Kawet dan Sendow (2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM, TBK MANADO. Hasil penelitian secara simultan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Manado. Secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Manado.

Mintje, Adolfina dan Lumintang (2017) mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Maintenance Project* PT. Meares Sopotan Mining. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wijaya, Widayati dan Rahmayanti (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Cimb Niaga Kuningan Plaza. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan situasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2019

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>2</sub> : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>3</sub> : Diduga Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>4</sub> : Diduga Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen dan variabel dependen Menurut Sugiyono (2011) dalam Aromega, Kojo dan Lengkong (2019). Penelitian ini dilaksanakan di Hotel ASTON Manado.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di Hotel ASTON Manado yang berjumlah 50 orang.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

**Teknik Pengumpulan Data**

Usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (Kuisisioner/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden.

**Teknik Analisis**

Data di peroleh dari responden melalui kuisisioner yang dibagikan kemudian dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung) terhadap variabel (kinerja karyawan). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E$$

Keterangan:

- |  |                       |                       |                     |
|--|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| Y  | = Kinerja Karyawan    | a                     | = Konstanta         |
| X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> | = Variabel Independen | b <sub>1</sub> , 2, 3 | = Koefisien Regresi |
| E  | = Kemungkinan Error   |                       |                     |

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel. 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0,823	0,000	Valid	0,937	Reliabel
	X1.2	0,940	0,000	Valid		
	X1.3	0,946	0,000	Valid		
	X1.4	0,871	0,000	Valid		
	X1.5	0,892	0,000	Valid		
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X2)	X2.1	0,775	0,000	Valid	0,844	Reliabel
	X2.2	0,917	0,000	Valid		
	X2.3	0,871	0,000	Valid		
	X2.4	0,716	0,000	Valid		
	X2.5	0,655	0,000	Valid		
KOMPENSASI LANGSUNG (X3)	X3.1	0,726	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	X3.2	0,855	0,000	Valid		
	X3.3	0,847	0,000	Valid		
	X3.4	0,728	0,000	Valid		
	X3.5	0,621	0,000	Valid		
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,918	0,000	Valid	0,971	Reliabel
	Y1.2	0,950	0,000	Valid		
	Y1.3	0,970	0,000	Valid		
	Y1.4	0,942	0,000	Valid		
	Y1.5	0,958	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan *reliable*. Untuk valid dimana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,30. Untuk reliabel dikarenakan koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Makna dari hasil uji *reliable* yaitu semua *instrument* dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel penelitian pada karyawan Hotel Aston Manado.

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

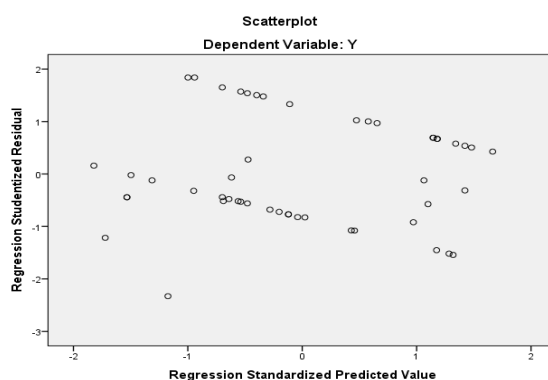
## Uji Multikolinearitas

Tabel. 2. Uji Multikolinearitas

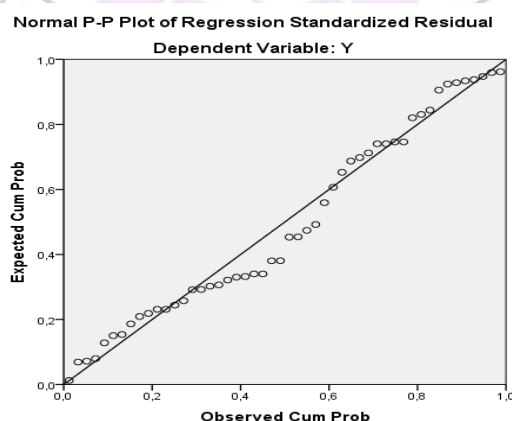
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,920	1,087
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,920	1,087
Kompensasi Langsung	1,000	1,000

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 2. Uji Heterokedastisitas***Sumber: Olahan Data, 2019*

Gambar 2. grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel organizational kinerja karyawan (Y) di Hotel Aston Manado.

**Uji Normalitas****Gambar 3. Uji Normalitas***Sumber : Olahan Data, 2019*

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Koefisien Regresi Uji t dan Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
Budaya Organisasi	0,460	,159	2,900	,006
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,176	,147	2,196	,008
Kompensasi Langsung	0,102	,171	2,595	,004
Konstanta	= 10,404		t table	= 1,996
R Square	= 0,223		F hitung	= 4,408
Multiple R (r)	= 0,473		F table	= 2,74
N	= 50		Sig. F	= 0,008

Sumber: Olahan Data, 2019

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 10,404 + 0,460 X_1 + 0,176X_2 + 0,102X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta a sebesar 10,404 memberikan pengertian bahwa jika variabel budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan adalah 10,404 satuan.
2. Untuk variabel budaya organisasi (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel budaya organisasi merupakan variabel tertinggi yang berdampak terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.
3. Untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila keselamatan dan kesehatan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,176 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel kedua tertinggi yang berdampak terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.
4. Untuk variabel kompensasi langsung (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi langsung semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,102 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel kompensasi langsung merupakan variabel terakhir yang berdampak terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

### Uji F dan Uji t

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil Fhitung dapat dilihat pada tabel 3. Dapat dilihat hasil Fhitung = 4,408 dan Ftabel = 2,74. Jadi nampak bahwa Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi sig F = 0,008 < 0,05, ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Manado.
2. Dari hasil uji t pada tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X1) thitung = 2,900 > ttabel = 1,996 dan tingkat signifikan 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Manado.
3. Dari hasil uji t pada tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) thitung = 2,196 > ttabel = 1,996 dan tingkat signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Manado.
4. Dari hasil uji t pada tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel kompensasi langsung (X3) thitung = 595 > ttabel = 1,996 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Manado.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Dimana apabila semakin baiknya perusahaan menerapkan budaya organisasi maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amandah, Budiwibowoh dan Amah (2017). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baiknya perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh Mintje, Adolfini dan Lumintang (2017) mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Maintance Project* PT. Meares Soputan Mining. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t dilihat bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baiknya perusahaan memberikan kompensasi langsung yang minimal sesuai standar atau melebihi standar maka semakin baik tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Laura dan Susanto (2016), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk”.

**Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F dilihat bahwa budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Laura dan Susanto (2016), Mintje, Adolfini dan Lumintang (2017). Kesimpulannya bahwa budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado
3. Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado
4. Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kompensasi Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan kontrak di Hotel Aston Manado, hendaknya memperhatikan budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aromega. T.N., Kojo. C dan Lengkong. V.P.K. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22531>. Diakses 15 Februari 2019.
- Amanda. E. A., Budiwibowo. S dan Amah. N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6. No.1. <http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289/1083>. Diakses pada 15 Februari 2019.
- Fauziah. S., Sunuharyo. B. S dan Utami. H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 37. No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/87175-ID-pengaruh-kompensasi-langsung-dan-kompens.pdf>. Diakses pada 14 Februari 2016.
- Husni. L. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Deepublish: Yogyakarta
- Laura. N dan Susanto. G. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. *Jurnal*. Vol. 3. No. 2. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id). Diakses pada 14 Februari 2019.
- Marliani. M. D., Parengkuan. T dan Lengkong. V.P.K. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748>. Diakses Pada 14 Februari 2019.
- Moenir. H.A.S. 2016. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mintje. T., Adolfini dan Lumintang. G. G. 2017. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/18388/18255&ved>. Diakses pada 29 Februari 2019.
- Massie. E.M., Kawet. L dan Sendow. G. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM, TBK MANADO. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18286>. Diakses pada 5 Mei 2019.
- Mangkunegara. P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PT. Refika: Bandung
- Robbins. 2005. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Valda. A.M. 2018. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Krakatau Wajatama). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41001/1/VALDA%20AL%20MUBARAK-FEB.pdf>. Diakses pada 08 Februari 2019.
- Wijaya. P, H., Widayati. C, C., dan Rahmayanti. C. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Cimb Niaga Kuningan Plaza. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XXIII. No. 3. <http://ecojoin.org/index.php/EJE/article/download/416/394>. Diakses pada 15 Februari 2019.