

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT BARU JAYA

Erick Putra Wijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: rick.putra@yahoo.com

Abstrak – Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah kompensasi ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci – Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Saat ini dunia usaha telah memasuki era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan di tuntun untuk memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang dan semakin baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung perusahaan yang harus diperhatikan dengan baik agar kinerja karyawan dalam perusahaan tidak terganggu. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam proses berkembangnya suatu perusahaan. Dengan Sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat berkembang dengan pesat.

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 (Sunyoto, 2012, p. 153). Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dan semakin membaik.

Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, p. 546). Budaya organisasi merupakan norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi. Dengan memahami norma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai &

Basri, 2005, p. 50). Kinerja karyawan yang baik akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

PT Semangat Baru Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor LPG 3 kg yang berlokasi di Malang, Jawa timur tepatnya di Kepanjen. Perusahaan ini memiliki banyak pelanggan dari berbagai daerah di Kabupaten Malang seperti Kepanjen, Gunung Kawi, Pagak, Sumber Manjing, Wetan, Sumber Pucung, Kalipare, Donomulyo. Maka dari itu membutuhkan respon yang cepat dalam pendistribusian serta dibutuhkan kinerja yang baik agar perusahaan dapat berkembang dan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini PT Semangat Baru Jaya sudah berjalan dengan cukup baik, karena memiliki banyak pelanggan tetap dan sudah berjalan hampir 8 tahun.

Kompensasi dalam PT Semangat Baru Jaya memiliki peranan yang penting bagi karyawan perusahaan. Namun, kompensasi pada perusahaan kurang mendapatkan perhatian terlihat dari pemberian fasilitas pada karyawan hanya antar jemput saja dan kurangnya pemberian reward pada setiap karyawan yang selalu bekerja dengan baik sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi. Karyawan terkadang sembarangan dalam melakukan tugasnya seperti salah membawa jumlah pesanan, terlambat dalam melakukan pengiriman dan bermalas-malasan. Tanpa disadari hal tersebut menjadi kebiasaan yang mendasar dalam organisasi, sehingga dapat mengakibatkan terbentuknya suatu budaya organisasi yang buruk. Kinerja karyawan pada PT Semangat Baru Jaya saat ini terlihat kurang baik karena banyaknya karyawan yang kasar dalam memindahkan LPG serta terlihat cuek terhadap para pelanggan. Sehingga dapat mengakibatkan pelanggan menjadi tidak nyaman dengan kinerja karyawan PT Semangat Baru Jaya. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang dapat mengganggu kelancaran perusahaan sehingga harus segera diselesaikan agar tidak menjadi suatu faktor penghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya”.

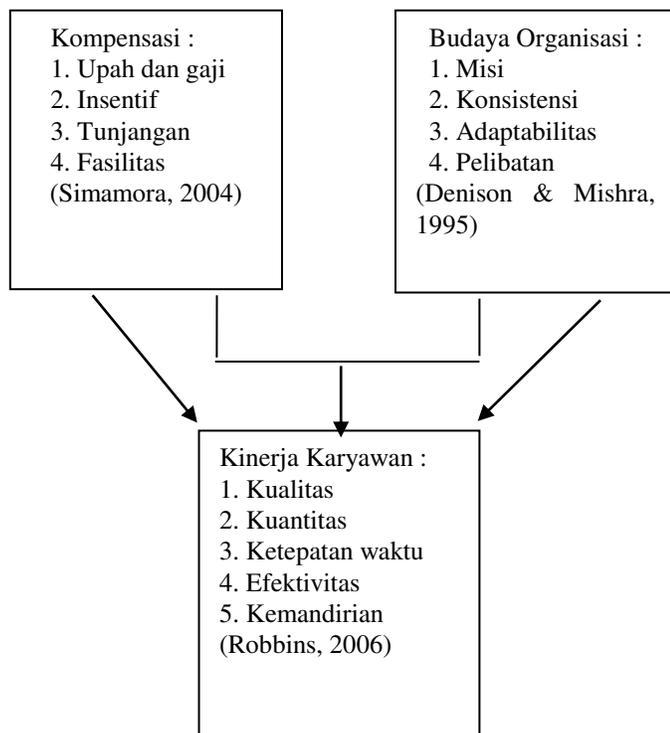
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui faktor apa di antara kompensasi dan budaya organisasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya.

Kompensasi menurut Sunyoto 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 (Sunyoto, 2012, p. 153).

Menurut Jason A. Qolquitt budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, p. 546).

Menurut Rivai dan Basri kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005, p. 50).

Kerangka Berpikir



Hipotesa

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap variabel variabel yang ada. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (penjelasan) adalah

penelitian yang bermaksud kedudukan variable - variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2013, p. 7). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Obyek dalam penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Subyek penelitian adalah karyawan di PT. Semangat Baru Jaya.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Semangat Baru Jaya yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Sensus*. *Sampling Sensus* digunakan karena jumlah karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya yang berjumlah 35 orang masih dapat dijangkau.

Definisi Operasional

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah komponen penting dalam hubungannya Dengan karyawan 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 (Sunyoto, 2012, p. 153). Indikator kompensasi yang digunakan (Simamora, 2004, p. 445):

- a. Upah dan gaji
 - Gaji selalu diberikan tepat pada waktu nya
 - Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR yang ada
- b. Insentif
 - Mendapatkan upah lembur dari perusahaan
 - Mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan
- c. Tunjangan
 - Perusahaan membantu meberikan tunjangan kesehatan
 - Perusahaan memberikan tunjangan program pensiun kepada karyawan yang cukup umur
- d. Fasilitas
 - Perusahaan memberikan fasilitas antar jemput pada karyawan

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai (Qolquitt, 2009, p. 546). Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi (Denison & Mishra, 1995) :

- a. Misi
 - Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas
 - Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan
- b. Konsistensi
 - Organisasi memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan
 - Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai Dengan tugas yang diberikan
- c. Adaptabilitas
 - Karyawan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada
 - Karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama

d. Pelibatan

- Karyawan memiliki kesadaran untuk membantu kelancaran perusahaan
- Karyawan menjalin hubungan baik dengan *customer*

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005, p. 50). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2006, p. 260):

a. Kualitas

- Karyawan mematuhi prosedur kerja yang berlaku diperusahaan
- Karyawan mempertahankan hasil kerja yang baik

b. Kuantitas

- Karyawan memiliki target untuk dicapai
- Karyawan dapat memenuhi target perusahaan

c. Ketepatan waktu

- Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang Ditetapkan

d. Efektivitas

- Karyawan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- Karyawan memanfaatkan sarana dan sumber daya yang ada untuk meningkatkan produktivitas kerja

e. Kemandirian

- Karyawan memiliki kesadaran bekerja tanpa diperintah
- Karyawan ikut memberikan ide dan gagasan bagi perusahaan

Teknik Pengelolaan Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Profil Responden

Tabel 1.
Deskriptif Profil Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	31	88,6
Perempuan	4	11,4
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 25 Tahun	13	37,1
26 – 30 Tahun	16	45,7
31 – 35 Tahun	6	17,2
Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Kepala gudang	1	2,8
Supir	11	31,5
Kernet	11	31,4
Pekerja lapangan	8	22,9
Finance	2	5,7
Sales	2	5,7

Pada PT Semangat Baru Jaya dari 35 orang karyawan di perusahaan yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 31 orang responden selain itu sisanya sebanyak 4 orang karyawan di PT. Semangat baru Jaya memiliki jenis kelamin perempuan.

Serta dapat dilihat bahwa dari 35 orang karyawan di PT. Semangat Baru Jaya yang paling banyak adalah karyawan yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang karyawan, kemudian adalah karyawan yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 13 orang karyawan, dan terakhir adalah karyawan yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 6 orang.

Dari total 35 orang karyawan di PT. Semangat Baru Jaya karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala gudang adalah sebanyak 1 orang, karyawan yang memiliki jabatan sebagai supir adalah sebanyak 11 orang, karyawan yang memiliki jabatan sebagai kernet adalah sebanyak 11 orang, karyawan yang memiliki jabatan sebagai pekerja lapangan adalah sebanyak 8 orang, karyawan yang memiliki jabatan sebagai finance adalah sebanyak 2 orang, dan terakhir karyawan yang memiliki jabatan sebagai sales adalah sebanyak 2 orang.

Uji Validitas

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,692	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,754	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,661	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,699	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,704	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,671	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,347	0,041	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,694	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,714	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,780	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,754	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,767	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,634	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,565	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,646	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,499	0,002	Valid
	Y ₂	0,573	0,000	Valid
	Y ₃	0,495	0,002	Valid
	Y ₄	0,580	0,000	Valid
	Y ₅	0,563	0,000	Valid
	Y ₆	0,660	0,000	Valid
	Y ₇	0,722	0,000	Valid
	Y ₈	0,798	0,000	Valid
	Y ₉	0,627	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,772	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,846	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	0,6	Reliabel

Berdasarkan table di atas nilai signifikansi setiap indikator penelitian menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti semua pertanyaan pada variabel kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Serta nilai cronbach's alpha setiap variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar daripada 0,6 hal ini berarti variabel kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.
Uji Durbin Watson

Batas Bawah	Batas Atas	Durbin-Watson
-2	+2	1,439

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,439 yang mana berada pada batas atas dan batas bawah dari syarat autokorelasi, hal ini berarti model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Normalitas

Tabel 5.
Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov Z	0,779
Nilai Signifikansi	0,579

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,579 yang mana lebih besar dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov* berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman

Variabel	Rank Spearman
Kompensasi (X ₁)	0,578
Budaya Organisasi (X ₂)	0,802

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Spearman memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi tidak ada heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 7.

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0,985	1,016
Budaya Organisasi (X ₂)	0,985	1,016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai VIF kedua variabel bebas penelitian memiliki nilai 1,016 yang mana lebih kecil daripada 10 ,hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinieritas

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan

pengaruh variabel-variabel bebas (X₁, dan X₂) terhadap variabel Y. Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 8.
Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Signifikan	Ket.
Konstanta	0,063	0,138	0,891	
X1 (Kompensasi)	0,523	4,803	0,000	Sig.
X2 (Budaya Organisasi)	0,449	5,061	0,000	Sig.
α	= 0,050			
r	= 0,797			
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,635			
F-hitung	= 27,782			
F-tabel (F _{2,32,0.05})	= 3,290			
Signifikansi F	= 0,000			
t-tabel (t _{32,0.05})	= 2,036			

Dari tabel di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,063 + 0,523X_1 + 0,449X_2 + \epsilon$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. $\beta_0 = 0,063$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pegasaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel Y (kinerja), maka skor total dari variabel Y sudah meningkat sebesar 0,063.
2. $\beta_1 = 0,523$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X₁ dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0,523. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X₁, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.
3. $\beta_2 = 0,449$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X₂ dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0,449. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X₂, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,635. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (X₁, dan X₂) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y (kinerja) adalah sebesar 63,5%, sedangkan 36,5% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Uji F (Serempak)

Tabel 9.
Hasil Uji F / Serempak

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H ₀ : variabel Independent tidak	F =	Tolak H ₀

berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y	27,782	
H_1 : variabel independent	$sig = 0,000$	
berpengaruh nyata secara serentak terhadap Y	$F_{tabel} = 3,290$	
$\alpha = 0.05$		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,782 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,290, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.05), sehingga H_0 ditolak. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel X1 (kompensasi), dan X2 (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja). Sehingga dapat dinyatakan bahwa **H3 diterima**.

Uji t (Parsial)

Tabel 10.
Hasil Uji t / Parsial

Variabel	t hitung	t tabel 5%	Sig. t	Ket
a. X1 → Y	4,803	2,036	0,000	Sig.
b. X2 → Y	5,061	2,036	0,000	Sig.

Dari tabel diatas hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Variabel X1 (kompensasi) memiliki statistik uji t sebesar 4,803 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (4,803 > 2,036) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja). Sehingga dapat dinyatakan bahwa **H1 diterima**
- b. Variabel X2 (budaya organisasi) memiliki statistik uji t sebesar 5,061 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (5,061 > 2,036) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja). Sehingga dapat dinyatakan bahwa **H2 diterima**

Pembahasan

Statistik analisis membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan dapat dilihat pada tabel 4.18 menunjukkan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ lebih besar daripada t_{tabel} (4,803 > 2,036) serta nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Baru Jaya terbukti. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa kompensasi pada PT semangat baru jaya dapat dikatakan baik karena nilai mean keseluruhan variabel kompensasi adalah 3,69. Dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula, sehingga kompensasi yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) yang

menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Statistik analisis membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan dapat dilihat pada tabel 4.18 menunjukkan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} (5,061 > 2,036) serta nilai *signifikan* t lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Baru Jaya terbukti. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa budaya organisasi pada PT semangat baru jaya dapat dikatakan baik karena nilai mean keseluruhan variabel budaya organisasi adalah 3,01. Dengan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi, sehingga budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Habibi (2013) yang menemukan bahwa budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Statistik analisis membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan dapat dilihat pada Tabel 4.17 bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,782 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,290 serta memiliki nilai *signifikan* lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu: Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semangat Baru Jaya terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi dan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi. Sehingga kompensasi dan budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Habibi (2013) yang menemukan bahwa kompensasi dan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hasil, salah satunya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semangat Baru Jaya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi yang baik di dalam perusahaan. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi pada PT. Semangat Baru Jaya dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas bagi karyawan. Karena saat ini fasilitas yang diberikan kepada karyawan hanya antar jemput saja, untuk pemberian fasilitas dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja karyawan seperti pemberian interkom, pemberian *HT* dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan dengan adanya pemberian fasilitas yang mendukung, maka para karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih dimudahkan dalam melakukan aktivitasnya. Sehingga

hal tersebut akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja.

Hasil lain nya adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semangat Baru Jaya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan budaya organisasi yang baik di perusahaan. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa berkembangnya budaya organisasi di PT. Semangat Baru Jaya dapat dilakukan dengan cara memperbaiki konsistensi karyawan dalam bekerja. Karena saat ini karyawan terkadang sembarangan dalam melakukan tugas nya seperti salah membawa jumlah pesanan, terlambat dalam melakukan pengiriman dan bermalas-malasan, untuk memperbaiki konsistensi pada karyawan dapat dilakukan dengan pemberian sanksi pada karyawan yang bekerja tidak baik serta pemberian *reward* kepada karyawan yang selalu bekerja dengan baik agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan dengan konsistensi yang baik dalam bekerja maka akan membuat hasil kerja yang lebih baik.

Dan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi di PT. Semangat Baru Jaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan kompensasi dan budaya organisasi yang baik di perusahaan. Karena dengan berkembangnya kompensasi dan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa bilamana kompensasi ditambah, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan berkembangnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan penambahan kompensasi dan berkembangnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kompensasi dan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan,

dimana peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan penambahan fasilitas pada karyawan di dalam perusahaan. Seperti pemberian sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas intercom, pemberian HT dan lain sebagainya yang mendukung aktivitas kerja. Selain itu pemberian bonus gaji kepada karyawan yang dapat mencapai target sangat perlu diperhatikan. Karena hal tersebut dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Untuk budaya organisasi dapat dikembangkan dengan memperbaiki konsistensi karyawan dalam perusahaan. Pemberian sanksi pemotongan gaji kepada karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik serta memberikan reward penambahan gaji kepada karyawan yang selalu bekerja dengan baik. Selain itu perlu diberikan pengarahan kepada karyawan agar mereka lebih sopan santun kepada pelanggan, sabar, tidak kasar dan tepat waktu.
3. Kompensasi dan budaya organisasi harus diperhatikan dengan baik karena keduanya dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt Jason A. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill
- Denison, D, & Mishra, A. (1995). "Toward Of Organizational Culture And Effectiveness". *Organization Science*.
- Habibi. "Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru". 2013. Retrieved October 25, 2015
- Mulyadi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka". (2012). Retrieved October 25, 2015
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Yogyakarta STIE YKPN
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kualitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS