

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Trubus Prima)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

MUHAMMAD ILMI DWI UTAMA

B100140230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Trubus Prima)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MUHAMMAD ILMI DWI UTAMA

B100140230

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Jati Waskito, S.E., M.Si.
NIK. 712

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada CV. Trubus Prima)**

OLEH
MUHAMMAD ILMI DWI UTAMA
B100140230

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 06 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si.

(Ketua Dewan Penguji)

2. Jati Waskito, S.E., M.Si.


(Anggota I Dewan Penguji)

3. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.

(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,


Dr. Svamsudin, S.E., M.M.
NIDN. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 06 Juli 2019

Penulis



MUHAMMAD ILMI DWI UTAMA

B100140230

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. Trubus Prima)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Trubus Prima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan mengambil 62 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang kedua yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, kompensasi.

Abstract

The aim of this research to analyze influence of organization culture and compensation on employees performance of CV. Trubus Prima. The population of this research is all employees of CV. Trubus Prima. The technique sampling in this research is purposive sampling by take 62 responses. Data collection method using field study in form of personal questionnaire. Analysis tools in this research uses multiple linear regression. Based on the result are found some finding, the first is organization culture has significant influence to employees performance and the second, compensation has significant influence to employees performance.

Keywords: organization culture, employee performance, compensation.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala

tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti budaya organisasi dan kompensasi. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian kompensasi dengan harapan dapat meningkatkan motivasi atau semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi dan budaya organisasi yang menyenangkan dan membuat nyaman (Mathis and Jackson, 2006).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2009). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti, 2001).

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada CV. Trubus Prima dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian

dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (CV. Trubus Prima)”.

2. METODE

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari narasumber (Sugiyono, 2010). Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner langsung dari responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus menurut Malhotra (2010):

$$n = \frac{Z_{\frac{1}{2}, \alpha} \cdot \delta^2}{E} \quad (1)$$

Metode analisa data penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan reliabelitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	49	79%
Perempuan	13	21%
Jumlah	62	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa dari seluruh 62 responden dalam penelitian ini yang memenuhi syarat terdiri dari 49 responden laki-laki dan 13 responden perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
< SMA/SMK	51	82,3%
D3/S1	9	14,5%
> S1	2	3,2%
Jumlah	62	100%

Deskripsi responden menurut pendidikan terakhir yang terbanyak adalah 59 orang dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, sedangkan paling sedikit adalah yang berpendidikan terakhir > S1, yaitu sebanyak 2 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
< 21th	2	3,2%
21-30th	20	32,3%
>31th	40	64,5%
Jumlah	62	100%

Berdasarkan usianya, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 62 orang, jumlah terbanyak adalah responden yang berusia produktif pada rentang > 31 tahun, yaitu sebanyak 40 orang. Sedangkan responden yang paling sedikit jumlahnya adalah responden yang berusia pada rentang <21 tahun, yaitu sebanyak 2 orang saja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Karyawan	47	75,8%
Kepala Divisi	14	22,6%
Pimpinan	1	1,6%
Jumlah	62	100%

Berdasarkan karakteristik jabatan di perusahaan CV. Trubus Prima, jumlah terbanyak adalah responden yang memiliki jabatan sebagai karyawan, yaitu sebanyak 47 orang dari total responden.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
<3th	26	41,9%
3-6th	35	56,5%
>6th	1	1,6%
Jumlah	62	100%

Berdasarkan karakteristik lama bekerja karyawan di CV. Trubus Prima, responden terbanyak adalah karyawan tetap yang sudah bekerja selama > 6 tahun sebanyak 32 orang.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Upah/Gaji

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
<2jt/bln	26	41,9%
2jt-5jt/bln	35	56,5%
>5jt/bln	1	1,6%
Jumlah	62	100%

Berdasarkan karakteristik gaji karyawan, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 62 orang di CV. Trubus Prima, jumlah gaji karyawan <2jt sebanyak 26 orang, sedangkan gaji 2jt-5jt sebanyak 35 orang, dan sisanya dengan gaji 5jt sebanyak 1 orang.

3.2 Uji Instrumen Penelitian

3.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas data didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pada setiap variabel dinyatakan valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach Alfa > 0,60, maka seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Asymp sig.	Kriteria	Keterangan
1,182	0,122	>0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai sig. Kolmogrov-smirnov sebesar 1,182 dengan nilai *asymp sig.* 0,122 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

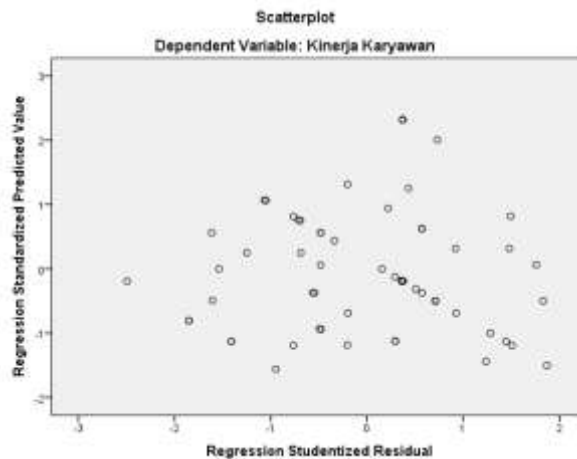
3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil diatas uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja) memiliki nilai $TOL > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga variabel independen (motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Diagram uji heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan diagram Scatter Plot pada diagram di atas menunjukkan model dari penelitian memperlihatkan bahwa titik-titik membentuk pola yang beraturan baik di atas maupun di bawah angka 0. Dapat disimpulkan model regresi penelitian ini mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis Penelitian

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Coefficient Beta</i>	Beta	t_{hitung}	sig.
(Constant)	-3,810		-1,397	0,168
Budaya Organisasi (X_1)	0,625	0,644	7,188	0,000

Kompensasi (X_2)	0,502	0,590	6,580	0,000
R^2	= 0,560			
F_{hitung}	= 37,508 (sig. 0,000)			

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,810 + 0,625X_1 + 0,502X_2 + e \quad (2)$$

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* (R^2) diperoleh angka 0,560 yang berarti variabel budaya organisasi dan kompensasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 56%, sedangkan sisanya ($100\% - 56\% = 44\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

3.4.3 Uji F

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,508 dengan nilai sig. = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima.

3.4.4 Uji t

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,188 dengan nilai sig. 0,000. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima.

Budaya organisasi menunjukkan seberapa besar tingkat kepercayaan satu karyawan dengan karyawan lainnya terhadap nilai-nilai kebiasaan yang ada di perusahaan, budaya organisasi juga dapat dilihat pada seberapa perhatian perusahaan kepada karyawan terkait dengan pemberian penghargaan dan perhatian, bila karyawan dalam bekerja selalu mengedepankan visi dan misi perusahaan maka karyawan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan dengan hadir tepat waktu serta tak pernah mangkir dari pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Budaya organisasi juga

memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku karyawan seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada CV. Trubus Prima, maka akan sangat sulit mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,580 dengan nilai sig. 0,000. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan CV. Trubus Prima kepada para karyawannya sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Biasanya pemberian kompensasi dapat dilakukan secara tetap ataupun saat ada pemberian penghargaan kepada karyawan dari CV. Trubus Prima. Maka dari itu CV. Trubus Prima memberikan balas jasa seperti jabatan dan gaji kepada sumber daya manusianya sesuai dengan keahlian dan hasil kerjanya, serta pemberian kelonggaran dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya bila pekerjaan yang sebelumnya telah selesai, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja para karyawannya untuk sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaannya walau berapapun jumlah target yang harus dicapai dan secara otomatis produktivitas dari perusahaan CV. Trubus Prima dapat meningkat. Berdasarkan hasil ini maka sebaiknya perusahaan sangat mempertimbangkan perhitungan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawannya, karena di Indonesia kompensasi finansial masih merupakan variabel yang sangat signifikan pengaruhnya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka, terkhusus pada kompensasi dalam bentuk finansial yang dinilai merupakan hal terpenting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung,

terutama kebutuhan fisiologinya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka di perusahaan, hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja dari karyawan CV. Trubus Prima.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima. Selanjutnya pada uji F didapati hasil bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Trubus Prima. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan angka 0,560, yang artinya variabel budaya organisasi dan kompensasi dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebesar 56%.

Untuk peneliti yang akan datang, sebaiknya dilakukan pada semua perusahaan yang sejenis baik di level regional ataupun nasional, hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat membandingkan kinerja para karyawannya di masing-masing level, dan variabel yang digunakan sebaiknya lebih beragam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 10*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. (2001). *Manajemen Operasi, Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi aksara.
- Scott, P. G. and S. K. Pandey. (2005). Red tape and public service motivation: findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. *Review of Public Personnel Administration*. 25(2), pp.155-180.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010th ed.*,
Bandung: Alfabeta.