

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Panji Pratama Lifianto, Zulfebriges
 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 panjilifianto@gmail.com

Abstract—This research was conducted based on the phenomena that occurred in PT. Eka Mas (MYRE REPUBLIK) Bandung City Branch which showed that there were problems regarding organizational culture behavior and compensation was not optimal for employees. The purpose of this study is to see how much influence organizational culture and compensation have on employee performance. The method used in this research is descriptive verification and simple and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25.0 for Windows in data processing. The subjects used were 40 people. The results of this study indicate that organizational culture and compensation partially have a positive and significant effect on performance, then there is a simultaneous significant influence of organizational culture and compensation variables on employee performance behavior with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} = 510.232 > F_{table} = 3.25$.

Keywords—*Compensation, Employee Performance, Organizational Culture.*

Abstrak—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) Cabang Kota Bandung yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai perilaku Budaya Organisasi dan kompensasi belum optimal bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dan analisis regresi linier sederhana serta berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows dalam pengolahan datanya. Subjek yang digunakan adalah sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap perilaku kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 510,232 > F_{tabel} = 3,25$.

Kata Kunci—*Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia atau karyawan adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang

efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka maka setiap perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan secara maksimal kinerja setiap karyawannya.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti budaya organisasi. Pada perusahaan, budaya organisasi itu sangat berdampak pada karyawan jika budaya yang ada di suatu organisasi baik dampaknya juga akan baik menurut (Darodjat, 2015: 236) budaya organisasi di didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.

Menurut Gebremedhin Weldeyohannes (2016) kompensasi itu terdiri dari (1) kompensasi non finansial dengan indikator kepuasan atas imbalan karir, imbalan sosial, jaminan sosial, asuransi, tunjangan siklus hidup; (2) kompensasi finansial dengan indikator upah, gaji dan insentif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi sebagai berikut (1) adanya permasalahan kepercayaan diri ke pelanggan atau ke karyawan yang berimbas pada kinerja karyawan, (2) kompensasi yang terlambat yang berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Mas (Myrepublik) Cabang Kota Bandung”

B. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang Kota Bandung?
2. Bagaimana kompensasi pada PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang Kota Bandung?
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang

Kota Bandung?

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang Kota Bandung?
6. Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) cabang Kota Bandung?

II. LANDASAN TEORI

Menurut Robbins dan Timothy (2015:355) Budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Davis (2004:29) Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Gebremedhin Weldeyohannes (2015) menyatakan bahwa kompensasi itu terdiri dari (1) kompensasi non finansial dengan indikator kepuasan atas imbalan karir, imbalan sosial, jaminan sosial, asuransi, tunjangan siklus hidup; (2) kompensasi finansial dengan indikator upah, gaji dan insentif

(Laurensius, 2006:16) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Budaya Organisasi di PT. Eka Mas (MYREPUBLIK) Cabang Kota Bandung

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No.	Indikator	Skor	Klasifikasi
1.	Inovasi dan Pengambilan Risiko	151	Tinggi
2.	Perhatian Terhadap Detail	144	Tinggi
3.	Orientasi Hasil	146	Tinggi
4.	Orientasi Individu	122,5	Cukup
5.	Orientasi Tim	144,5	Tinggi
6.	Keagresifan	153	Tinggi
7.	Stabilitas	145	Tinggi
Rata-rata		147,8	Tinggi

Sumber: Data Primer Olahan 2020

B. Hasil Pengolahan Data

2. Berdasarkan hasil analisis variabel lingkungan kerja pada tabel 4.7 bahwa dari 10 responden terdapat 4 responden dengan persentase 8% memberikan penilaian pada kategori sedang dan 46 responden dengan persentase 92% memberikan penilaian pada kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis variabel budaya organisasi pada tabel 4.10 diperoleh hasil dari 50 responden bahwa terdapat 2 responden penilaian sebesar 4% pada kategori sedang dan 48 responden penilaian sebesar 96% pada kategori tinggi.
4. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja karyawan pada tabel 4.13 diperoleh hasil dari 50 responden bahwa terdapat 9 responden sebesar 18% pada kategori sedang dan 41 responden sebesar 82% pada kategori tinggi
5. Berdasarkan hasil penelitian Uji validitas diperoleh hasil bahwa seluruh item soal memiliki nilai $r > 0.279$ dan signifikansi < 0.05 , hasil uji validitas variable lingkungan kerja sebesar 0.279 ,variable budaya organisasi sebesar 0.279 dan variable kinerja karyawan sebesar 0.279
6. Berdasarkan hasil penelitian uji reliabilitas pada seluruh variabel didapatkan nilai sebesar > 0.6 diperoleh nilai yang *reliabel* yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0.930, budaya organisasi sebesar 0.837 dan kinerja karyawan sebesar 0.898
7. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji determinasi pada tabel 4.19 bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung adalah sebesar 0,660 atau 66%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang tinggi secara bersama sama sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank bjb Kantor Pusat Divisi PPK.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data maka diperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung divisi PPK PPK (Penyelamatan dan Penyelesaian Kredit)” adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja di Bank bjb Kantor Pusat Bandung, maka hasil analisis Deskriptif memberikan penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja sebesar 92% yaitu pada kategori tinggi, artinya lingkungan kerja fisik dan non fisik di Bank bjb Kantor Pusat Bandung saat ini sudah sangat baik dan memadai.
2. Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi di Bank bjb Kantor Pusat Bandung, maka hasil analisis Deskriptif memberikan penilaian terhadap variabel Budaya

3. Organisasi sebesar 96% yaitu pada kategori tinggi, artinya budaya organisasi yang diterapkan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung dapat mewujudkan visi dan misi sesuai dengan harapan organisasi.
4. Berdasarkan hasil survey kinerja karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung menunjukkan kinerja yang baik ditunjukkan dengan laba bersih tahun 2019 sebesar Rp 802.60 milyar mengalami kenaikan pada tahun 2020 dengan laba bersih sebesar 1,2 trilyun, dari kenaikannya laba membuktikan bahwa kinerja karyawan Bank bjb Kantor Pusat Bandung sangat berkontribusi dalam pencapaian laba untuk tujuan organisasi.
5. Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung Divisi PPK, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank bjb Kantor Pusat Bandung Divisi PPK, sesuai dengan hasil pengujian analisis regresi berganda dengan uji T (parsial) yaitu $3.160 > 2.012$ signifikan $0,003 < 0,05$ hipotesis diterima yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat sehingga lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mendukung sasaran organisasi.
6. Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Divisi PPK Bandung menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank bjb Kantor Pusat Bandung Divisi PPK, sesuai dengan hasil pengujian analisis regresi berganda dengan uji T (parsial) yaitu $2.454 > 2.012$ signifikan $0,018 < 0,05$ hipotesis diterima yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat sehingga budaya organisasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian laba untuk pertumbuhan bisnis organisasi.
7. Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Kantor Pusat Bandung Divisi PPK menunjukkan bahwa hasil analisis regresi berganda dengan uji Determinasi simultan menunjukkan hasil sebesar 0,660 atau 66% yang berarti lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang tinggi secara bersama sama sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank bjb Kantor Pusat Bandung Divisi PPK karena menjadi kunci ujung tombak dalam keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian, Aceh: Unimal Press Bank bjb, Laporan berkelanjutan (Sustainability Report), 2018
- [2] Andrew, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Jurnal Emba Vol 4 No 3 (2016)
- [3] Dimitrios, Belias Organizational Culture and Job Satisfaction, In Banking Sector – A Review, International Journal of Human Resources Management (IJHRM) vol 3 (1). 2014.
- [4] Denok, Sunarsi. Dkk 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mentari Persada di Jakarta. Jurnal Senmea Vol 5 No 1 2020
- [5] Edison et all (2017) Manajemen Kinerja Bandung: Alfabeta PT. Raja Grafindo
- [6] Ferawati. 2017 . Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Agora Vol 5 No 1
- [7] Edy Strisno (2016). Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia) Galia Indonesia, Jakarta
- [8] Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- [9] Marwansyah, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas UIN Alaudin Makassar.
- [10] Umi, dkk, (2015). Desertasi: Pengaruh Kateristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang.
- [11] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda
- [12] Mulyadi, "Police Organizational Culture and JobSatisfaction: A Comparison of Law Enforcement Officer's perception in TwoMidwestern States in the U.S", Journal of Criminal Justice and Security, 11(1): 55-73, 2015.
- [13] Robbins, Stephen dan Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [14] Rahmawati 2015. Human Resource Management: an Experiential Approach, Mc Graw-Hill Co, Singapore,
- [15] Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- [16] Sugiyono, 2015, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- [17] Tika, Pabundu H, Moh, (2016). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sutrisno. 2015, Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta : 2015
- [19] <https://www.bankbjb.co.id/tentang/ina/berita-dan-media/berita/2019-11-25-022-asia-sustainability-reporting-rating-2019-praktik-bisnis-berkelanjutan-bank-bjb-digambar-penghargaan-gold-rank> (Diakses 19 Agustus 2020)