

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK. DI MAKASSAR

Marsuki¹; Kapriani²; Ikhsan Amar Jusman³

STIE Tri Dharma Nusantara, STIE Tri Dharma Nusantara, STIE YPUP Makassar.

marsuki.mappangara@gmail.com, nhaniekahar@yahoo.com, ikhsanamar@stie.ypup.ac.id

ABSTRACT

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan pemberian kompensasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. di Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. di Makassar.

Keywords: *Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kashmir (2018) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik bagi sumber daya manusia yang dimilikinya. Wibowo (2010:14), yang mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Faktor yang mempengaruhi dalam mengatur sebuah budaya organisasi, perusahaan harus bisa mengatur kesejahteraan karyawan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Gery (2015), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan.

PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar, sebagai perusahaan industri yang berskala besar di bidang perdagangan ritel telah memiliki 19.000 minimarket Alfamart yang tersebar di seluruh Indonesia memiliki budaya organisasi yang dituangkan dalam nilai-nilai perusahaan yakni Integritas, Inovasi, Kualitas Dan Produktivitas, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Pelanggan. Prinsip-prinsip dasar tersebut merupakan dasar dari budaya perusahaan PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Menurut Siagian (2016), budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang diyakini pegawai yang menjadikannya unik dibanding organisasi lain. Sedangkan menurut Sopiah (2016) budaya organisasi merupakan pemahaman bersama yang diyakini pegawai dan yang membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Kompensasi

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Slamet (2011) kompensasi adalah rupa-rupa apresiasi yang diberikan bagi pegawai sebagai imbal balik atas kontribusi di berikan kepada organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2018) kinerja adalah seberapa baik pegawai mengerjakan tugasnya dibandingkan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), kinerja merupakan sistem yang dapat menilai jika pegawai telah mengerjakan tugasnya secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Menurut Arikunto (2010) apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Arikunto maka sampel penelitian ditentukan sebesar 55 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Pengukuran kuesioner dengan memberi tingkatan skala menggunakan skala likert, dengan skala 1-5. Metode yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh dua variabel bebas (variabel X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (variabel Y). Uji F dan Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,941	1,720	
Budaya Organisasi (X1)	,301	,073	,357
Kompensasi (X2)	,487	,068	,617

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,941 + 0,301 X_1 + 0,487 X_2$$

Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,301, artinya apabila variabel Budaya Organisasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,301 satuan. Kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,487, artinya apabila variabel Kompensasi naik satu satuan akan menambah kinerja karyawan karyawan sebesar 0,487 satuan.

Uji t (Parsial)

Tabel 2. . Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,941	1,720		4,616	,000
Budaya Organisasi (X1)	,301	,073	,357	4,151	,000
Kompensasi (X2)	,487	,068	,617	7,175	,000

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui:

- Tingkat signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593,812	2	41,862	21,473	.000 ^b
	Residual	217,394	46	2,483		
	Total	811,206	48			

Sumber : Hasil Olah Data

Dari hasil pengujian pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 21,473 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan atau berarti variabel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.840	1,861

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan Table 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,840. Hal ini berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat adalah sebesar 70,56% sisanya 29,44% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hesti Eko Poerwaningrum (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Oki Dwi Cahyo (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Djoko Setyo Widodo (2017) yang menyatakan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KEIMPULAN

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.
3. Variabel budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfa Ria Tri Jaya Tbk. di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2018. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta Slamet, Achmad. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : UNNES PRESS.
- Sinambela, L.P. 2012. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sopiah, 2016. Perilaku Organisasi, CV. Andy: Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers: Jakarta.
- Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13 No.1. Maret. 40 - 45.
- Cahyo, Oki Dwi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Poerwaningrum, Hesti Eko. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. HJIsriati Baiturrahman I Semarang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Setyo Widodo, Djoko. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Depok. Fakultas Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana, Bekasi, Indonesia.