



Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tompotika Raya Tolitoli

Joko Prathomo*¹, Emil Salim², Gusrikal³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli, Kab. Tolitoli – Sulawesi Tengah, telp. (0453) 24425

e-mail: joko.prathomo@stiemujahidin.ac.id, emil.salim@stiemujahidin.ac.id,
gusrikalarsyad@gmail.com

Abstrak

PT. Tompotika Raya Tolitoli merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang campuran atau barang kebutuhan pokok masyarakat. Berdasarkan pengamatan prapenelitian, Kinerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja, dalam hal karyawan kadang sembarangan dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat melakukan pengiriman dan bermalasan-malasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial antar masing-masing variabel maupun secara simultan diantara kedua variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian explanatory survey. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tompotika Raya Tolitoli yang terdiri dari 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Analisis data yang digunakan untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data statistik deskriptif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan budaya organisasi secara parsial maupun secara Bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga kami memberikan saran agar pihak PT Tompotika Raya Tolitoli untuk dapat mengupayakan peningkatan kompensasi dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik lagi.

Kata kunci— Kompensasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

PT. Tompotika Raya Tolitoli is a company engaged in the distribution of mixed goods or goods for the community's basic needs. Based on pre-research observations, the performance of employees in this company is still low in terms of discipline at work, in terms of employees sometimes being careless in carrying out their duties such as being late for deliveries and being lazy. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and organizational culture on employee performance, either partially between each variable and simultaneously between the two dependent variables. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory survey research. The population in the study were all employees of PT. Tompotika Raya Tolitoli consists of 34 people. The sampling technique used in this research is census sampling. Analysis of the data used to obtain results and conclusions in this study is to use descriptive statistical data analysis method. The conclusion in this study is that compensation and organizational culture partially or jointly have a positive influence on employee performance, so we suggest that PT Tompotika Raya Tolitoli can seek to increase compensation and create a better organizational culture.

Keywords— Compentation, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

PT. Tompotika Raya Tolitoli merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang campuran atau barang kebutuhan pokok masyarakat. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1996 ini melakukan distribusi barang melalui sistem *order* dan sistem *kanvas* sehingga perusahaan ini sudah mempunyai sasaran *outlet* yg tetap setiap minggunya mulai dari *retail*, grosiran, swalayan, hingga *end user* (pemakai langsung seperti penjual di rumah makan dan penjualan jajanan pinggiran). Berdasarkan pengamatan prapenelitian, Kinerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja, dalam hal karyawan kadang sembarangan dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat melakukan pengiriman dan bermalas-malasan. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan pemberian kompensasi yang diterima dari perusahaan, meskipun upah mereka rata-rata sudah sesuai dengan upah minimum regional. Masalah yang juga dihadapi oleh PT. Tompotika Raya Tolitoli mengenai budaya organisasi adalah tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul yaitu karyawan sering terlambat datang ke kantor dan sering tidak menggunakan sepatu saat jam kerja. Meski sering mendapat teguran dari kepala distributor namun teguran tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan dan bersifat sementara. Hal ini terjadi karena mungkin kurangnya sosialisasi tentang budaya kerja/ budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan. Tanpa disadari hal tersebut menjadi kebiasaan yang mendasar dalam organisasi, sehingga dapat mengakibatkan terbentuknya suatu budaya organisasi yang buruk.

Dalam penelitian ini kami ingin membahas mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial antar masing-masing variabel maupun secara simultan diantara kedua variabel dependen. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas terkait hal-hal ini seperti pada penelitian Wijaya (2016) berjudul “*Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya*” dengan metode analisis data menggunakan analisis data regresi linear berganda yang menyampaikan kesimpulan penelitian bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Suryajiwangga (2017) juga membahas hal ini dalam sebuah penelitian yang berjudul “*Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Armada Finance Magelang)*” dengan hasil bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Tompotika Raya Tolitoli, kegiatan operasional sehari-hari perusahaan berjalan dengan model pengelolaan SDM yang terlihat masih memerlukan beberapa penyesuaian dan perbaikan dalam pelaksanaannya termasuk pada ikatan kompensasi terhadap karyawan dan bagaimana budaya organisasi yang seharusnya tercipta dalam perusahaan ini. Dengan jumlah pegawai yang mencapai 34 orang, kondisi budaya organisasi yang tercipta sebaiknya dapat mendekati atau bahkan mencapai model terbaik untuk perusahaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2003) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi. Kemudian Mondy (2008) kompensasi terdiri dari dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dimana komponen kompensasi finansial terdiri atas komponen finansial lansung (upah/

gaji dan insentif) dan komponen finansial tidak langsung seperti tunjangan. Sedangkan komponen kompensasi non finansial seperti kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Dengan kata lain, kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Adapun terkait Budaya Organisasi, Robbins dan Judge (2007) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Selanjutnya, Pabuda (2010) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Dari beberapa pengertian budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang mengatur/ mengendalikan para anggota organisasi tentang bagaimana berperilaku didalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan memiliki batasan yang mengikat terkait aturan ataupun suasana kerja pada suatu organisasi, sehingga karyawan mengetahui *rules* yang ada dalam perusahaan. Selain itu, Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa proses pembentukan budaya organisasi terdiri melalui 3 (tiga) cara, yaitu Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka, mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada karyawan, dan perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi tersebut.

Dalam hal mengenai kinerja karyawan, Kinerja berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian *explanatory survey*. Metode penelitian *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999). Metode ini mengemukakan fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah dengan menjadikan PT. Tompotika Raya Tolitoli sebagai subjek penelitian dimana perusahaan ini beralamat di Jl. Sultan Hasanudin No. 87 Kelurahan Tuweley Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini juga dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan yaitu bulan Mei sampai dengan bulan September 2021.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tompotika Raya Tolitoli yang terdiri dari 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Analisis data yang digunakan untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data statistik deskriptif. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji statistik deskriptif
2. Uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas)
3. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas)
4. Uji hipotesis (persamaan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial/ uji t, dan uji simultan/ uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji analisis data yang meliputi uji statistik deskriptif dengan Hasil analisis yang menunjukkan data uji statistik deskriptif dari variabel penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kompensasi (X_1)	34	23	30	24.79	1.951
Budaya Organisasi (X_2)	34	28	35	31.68	2.128
Kinerja Karyawan (Y)	34	36	45	38.29	3.020
Valid N (listwise)	34				

Sumber : data primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi, jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 23 dan jawaban maksimum sebesar 30 dengan rata-rata total jawaban 24,79 dan standar deviasi sebesar 1,951. Variabel budaya organisasi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner yaitu sebesar 28 dan jawaban maksimum sebesar 35 dengan rata-rata total jawaban sebesar 31,68 dan standar deviasi sebesar 2,128. Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner yaitu sebesar 36 dan jawaban maksimum sebesar 45 dengan rata-rata total jawaban sebesar 38,29 dan standar deviasi sebesar 3,020.

Selanjutnya, pengujian data dilakukan dengan menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.597	5.252		.304	.763
	Kompensasi (X1)	1.012	.186	.654	5.455	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.366	.170	.258	2.154	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Dari hasil perhitungan tabel 4.12 diatas dapat disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,597 + 1,012X_1 + 0,366X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- Konstanta (a) bernilai positif sebesar 1,597 artinya jika variabel kompensasi dan budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 1,597. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel kompensasi dan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan sebesar 1,597 dan bernilai positif.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,012 artinya setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,012.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,366 artinya setiap penambahan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,366.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan di bab 2, dimana apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin baik sehingga karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyono (2015), Wijaya (2016), Suryajiwangga (2017), dan Telambanua (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya ,

dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, serta nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan dimana hal tersebut mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan yang ada dalam suatu perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya (2016) dan Suryajiwangga (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian Telambanua (2019) yang menyatakan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. Sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi ditambah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. Sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tompotika Raya Tolitoli. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan penambahan kompensasi dan peningkatan budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, Sebaiknya kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan dan jika ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya, sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi, serta memperhatikan juga pemberian fasilitas kerja untuk menciptakan ruang atau lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Untuk budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan senantiasa melibatkan karyawan dengan pengambilan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan dan diberikan pengarahan kepada karyawan terkait dengan budaya perusahaan, agar karyawan tau dan dapat menanamkan dalam dirinya terkait kebijakan maupun budaya yang mengikat mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas dan mengembangkan variabel penelitian kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada jajaran Pimpinan dan Karyawan PT Tompotika Raya Tolitoli yang telah memberikan kami kesempatan dan mendukung penuh jalannya penelitian kami. Selain itu kami juga menyapaikan terimakasih kepada Ketua STIE Mujahidin Tolitoli serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Mujahidin Tolitoli yang telah mendukung jalannya pelaksanaan penelitian ini. Kami berharap penelitian ini dapat menjadi bermanfaat kepada masyarakat dan dunia akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cahyono, Budi, Tri. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Universitas Negeri Semarang : Skripsi
- [2] Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [3] Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan). Jakarta: Erlangga
- [4] Pabuda, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson education, inc
- [6] Suryajiwangga, M.A.R. 2017 . *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Armada Finance Magelang)*. Universitas Islam Indonesia : Skripsi
- [7] Telaumbanua, Titin, A.A. 2019 . *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Puduarta Insani*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : Skripsi
- [8] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- [9] Wirawan. 2007. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Wijaya, Erick, P. 2016 . *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya*. Agora, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.4, No.1, pp. 83-88.