

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MITRA TEKNIK SURABAYA

*Isnaini Innayah Putri*¹, *Mochamad Syaiful Arif*²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹isnainiinnayah5@gmail.com, ²syaifularif@uwp.ac.id

Abstract: *This research aims to analyze the description of organizational culture, compensation, and employee performance at CV Mitra Teknik Surabaya; to determine the influence of organizational culture on employee performance; the influence of compensation on employee performance; and the simultaneous influence of both. Employing a quantitative explanatory research approach with a saturated sample of 40 employees, data was collected via closed-ended questionnaires. Prerequisite testing included validity, reliability, multicollinearity, and heteroscedasticity to ensure data quality. The t-test results indicate that organizational culture has a positive and significant influence, while compensation has a positive but insignificant influence on performance. The F-test shows a positive and significant simultaneous influence on employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis deskripsi budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan CV Mitra Teknik Surabaya; mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh keduanya secara simultan. Menggunakan pendekatan explanatory research kuantitatif dengan sampel jenuh 40 karyawan, data dikumpul melalui kuesioner tertutup. Pengujian prasyarat meliputi validitas, reliabilitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kualitas data. Hasil uji t menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sementara kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Uji F mengindikasikan pengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang diterima oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut berorientasi pada pendapatan atau tidak berorientasi pada pendapatan, yang dihasilkan selama jangka waktu tertentu (Mubarak, 2022). Kinerja karyawan artinya sebuah pencapaian yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yg dibebankan kepadanya untuk mencapai sebuah sasaran kerja yang telah ditetapkan. Intinya kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai berdasarkan di persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2019) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan serta pemahaman, keahlian, pola pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kemampuan kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, kesetiaan, keterikatan dan disiplin kerja.

Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diatas salah satunya budaya organisasi, budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi ialah semua kepercayaan, pikiran, perilaku dan karakter yang mencirikan suatu organisasi. Paham akan pentingnya memiliki budaya organisasi sangat berguna untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta aman bagi karyawan maupun atasan. Bagi organisasi, mempunyai karyawan menggunakan budaya organisasi yang tinggi ialah salah satu aset berharga yang akan membentuk rasa aman dan kepercayaan dari atasan terhadap karyawannya. Aspek lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi secara benar, akan memberikan kepuasan tersendiri dan memotivasi para karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut (Sembiring *et al.*, 2021) kompensasi merupakan salah satu fitur manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh perusahaan agar jasa yang diberikan oleh pekerja dapat dikembalikan berdasarkan kontribusi dan kinerja yang diberikan pada suatu perusahaan. Kompensasi ini dapat kompensasi langsung maupun tidak langsung, dan *reward* juga bisa bersifat tidak langsung.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dijelaskan dalam penelitian yang di lakukan oleh Fathorrahman, dkk (2022), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mubarak (2022), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma” menunjukkan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIM Sukma Medan.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan, kinerja karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya perlu dibenahi karena masih banyak target pekerjaan yang belum tercapai, tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan ada beberapa komplain dari pelanggan perihal hasil pengerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Pemahaman beberapa karyawan terhadap pentingnya budaya organisasi di dalam perusahaan juga masih cukup lemah dan mengkhawatirkan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ada beberapa dari karyawan tersebut mendapatkan kompensasi belum sesuai dengan standar dengan UMK yang seharusnya menjadi salah satu patokan dalam pemberian gaji kepada karyawan.

Budaya organisasi dan kompensasi mempunyai korelasi yg sangat erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan dengan budaya kerja yang baik serta karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Selain itu, dengan memberikan kompensasi yang baik dapat menaikkan prestasi kerja serta motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawannya juga meningkat. Harapannya dengan budaya organisasi dan kompensasi yang baik bisa menciptakan organisasi yang kokoh, fleksibel dan dinamis yang akan mempengaruhi kemajuan kinerja finansial serta kinerja manajerial suatu organisasi secara sistematis dan terurus dalam jangka panjang.

Menurut latar belakang penelitian, tujuan penelitian pada CV Mitra Teknik Surabaya adalah untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan; untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; serta untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi

secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Teknik Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan rangkaian kerja karyawan untuk sebuah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan disertai dengan standar kerja serta tujuan kerja yang ditetapkan oleh bawahan (Reginald & Andani, 2022). Menurut (Maryati, 2021), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diasumsikan menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja organisasi nomor satu. Kinerja organisasi dikatakan berhasil jika suatu organisasi mampu menerapkan beberapa aspek atau nilai budaya organisasinya, hal tersebut yang dapat mendorong perusahaan untuk berkembang secara berkelanjutan (Sudarso, 2019).

Budaya organisasi adalah nilai yang harus dipahami oleh para karyawan sehingga menjadi salah satu acuan bagi seluruh anggota perusahaan dalam bekerja dan berinteraksi dalam perusahaan. (Rahayu, dkk., 2022). Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu perangkat atau sistem yang mencakup nilai-nilai yang harus disepakati oleh para peserta dan anggota berkewajiban untuk menerapkannya.

Menurut Sulaksono (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan oleh organisasi atau perusahaan untuk seluruh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik merupakan harapan setiap karyawan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Mubarak, 2022). Menurut (Dwianto *et al.*, 2019) kompensasi adalah balas jasa yang perusahaan berikan kepada seluruh karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk peningkatan organisasi dengan maksud mencapai target yang telah ditetapkan. Maka bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat pegawai atas imbalan terhadap kinerja yang sudah pegawai berikan kepada perusahaan.

Menurut Fasha & Lestari (2019) indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai yaitu:

1. Upah
2. Insentif
3. Motivasi
4. Ikatan kerjasama

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian penjelasan atau *explanatory research* adalah jenis penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi CV Mitra Teknik Surabaya berlokasi di JL. Sumberrejo 1, Blok A/2 Kecamatan Benowo, Surabaya. Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan CV Mitra Teknik Surabaya yang berjumlah 40 orang. Sampel pada penelitian ditentukan memakai teknik sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 orang yang juga sesuai dengan jumlah populasi.

Uji instrumen menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas. Metode analisis data memakai uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, serta analisis regresi linear berganda. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan cara menguji secara parsial dan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,712	4,025		1,916	,063
Budaya Organisasi	,366	,113	,471	3,235	,003
Kompensasi	,176	,132	,195	1,340	,189

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Tabel 1 di atas bisa digunakan untuk membuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad Y = 7,712 + 0,366 x_1 + 0,176 x_2$$

Dari persamaan regresi terlihat bahwa kondisi Kinerja Karyawan (Y) yang ditetapkan sebanyak a = 7,712 sebelum dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) serta Kompensasi (X2).

- a. b1 = 0,366 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Budaya Organisasi dan kinerja Karyawan
- b. b2 = 0,176, menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Kompensasi (X2) yang berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,712	4,025		1,916	,063
Budaya Organisasi	,366	,113	,471	3,235	,003
Kompensasi	,176	,132	,195	1,340	,189

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Berikut penjelasan hasil uji t pada tabel diatas:

1. Dalam uji hipotesis secara parsial, Budaya Organisasi (X1) berdampak secara signifikan Kinerja Karyawan (Y). Ini karena nilai signifikansinya tersebut (0,003) memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05. Maka, bisa diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X2)
2. Karena nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) yaitu (0,189) diatas nilai signifikannya yaitu 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210,146	2	105,073	9,130	.001b
Residual	425,829	37	11,509		
Total	635,975	39			

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Menurut hasil diatas F hitung ditunjukkan dengan nilai 9,130 didukung juga oleh tingkat signifikansi dengan nilai 0,001 atau kurang dari 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dipengaruhi baik oleh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan oleh temuan analisis olah data SPSS, Budaya Organisasi (X1) berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan uji t

yang dilakukan menggunakan program SPSS 21.0 menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima dengan nilai signifikansi 0,000 dan taraf signifikansi $< 0,05$, pengaruh H_a adalah 0,471 (47,1%). Terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV mitra Teknik Surabaya.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yg dilakukan oleh Fathorrahman dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Bprs Bhakti Sumekar Sumenep”. Pada penelitian tadi memberikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yg kuat terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olahan data SPSS didapati bahwa Kompensasi (X_2) berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ dan nilai signifikansi 0,189 maka uji t dengan menggunakan software SPSS 21.0 memvalidasi kesimpulan berikut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan pengaruh senilai 0,195 (19,5%). Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis kedua yaitu Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Teknik Surabaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fathorrahman dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Bprs Bhakti Sumekar Sumenep”. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini mendeskripsikan bahwa kompensasi yg diberikan perusahaan sudah sesuai dengan UMK untuk komposisi pendidikan karyawan lulusan SMA/SMK/MA dengan rentan usia 31-40 sejumlah 20 orang (50%), sedangkan usia di atasnya bagi mereka berapa kompensasi yang mereka terima tidak terlalu berpengaruh di kinerja mereka. Mereka telah merasa bahwa kompensasi yg diterima telah cukup serta sudah se layak nya didapatkan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data didapati bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan. Uji F menunjukkan hasil sebesar 0,001 memiliki nilai signifikan $< 0,05$, hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Teknik Surabaya.

Adanya budaya organisasi yang mendukung dan dengan pemberian kompensasi yang cukup baik maka bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan yaitu dengan menaati SOP di perusahaan, pesananan kitchen set yang harus diselesaikan tepat waktu yang termasuk dalam budaya kedisiplinan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu juga sangat penting untuk tetap menjaga kinerja karyawan ataupun bisa juga menjadi acuan untuk peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang baik serta besar terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di CV Mitra Teknik Surabaya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV Mitra Teknik Surabaya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y) pada CV Mitra Teknik Surabaya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pembahasan, dan observasi di CV Mitra Teknik Surabaya, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja perusahaan, di antaranya: memperkuat budaya organisasi yang sudah berjalan baik dengan mendorong karyawan lebih berani mengambil risiko melalui pelatihan kepercayaan diri dan simulasi pekerjaan berisiko, sehingga menciptakan suasana kerja kondusif; mengevaluasi ulang pemberian kompensasi, khususnya gaji, dengan mendata kembali kesesuaiannya terhadap beban kerja karyawan agar lebih adil; secara keseluruhan, mempertahankan pengaruh positif budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui sosialisasi yang baik, pembagian kompensasi yang teratur dan layak, serta pembuatan peraturan jelas seperti program pelatihan kepegawaian untuk meningkatkan daya saing jangka panjang; serta untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mengeksplorasi faktor lain di luar budaya organisasi dan kompensasi, dengan kajian pustaka mendalam, kuesioner yang lebih baik, dan variabel independen tambahan guna mengembangkan pemahaman tentang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fasha, A. K. R., dan Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees.
- Fathorrahman, Mohammad Rofik, Moh. Baqir Ainun, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 647–655.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Mubarak, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 70–78.
- Rahayu Feby Ni Made, I Wayan Widnyana, I. G. N. B. G. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3)

- Reginald, L., dan Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 647–655.
- Sembiring, menanti, Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Sudarso, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia. *J. Madani*, 2(1), 35–48.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.