

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Bitung Kabupaten Tangerang**

**Richardo Valentino<sup>1\*</sup>**

Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Email : <sup>1\*</sup>[richardsitohang17@gmail.com](mailto:richardsitohang17@gmail.com)

(\* : coresponding author)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden yang merupakan karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Bitung Kabupaten Tangerang. Data yang digunakan adalah data primer, dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian setelah data diolah dengan menggunakan SPSS 27 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dapat disimpulkan melalui hasil uji f, nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, yaitu ( $23,905 > 3,18$ ), hal ini juga didukung oleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

*Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance. This type of research is quantitative. The sample size in this study is 55 respondents who are employees of Pt. Midi Utama Indonesia, Tbk Warehouse Division - Bitung Branch. The data used is primary and secondary data. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, classic assumption tests, simple and multiple regression analysis, t-test, and f-test. The results of the study after the data was processed using SPSS 27 showed that there is a positive influence between Organizational Culture (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y) which can be concluded through the results of the f-test, the calculated F value is greater than the F table, namely ( $23.905 > 3.18$ ), this is also supported by the significance probability value of 0.000 which is smaller than 0.05. Therefore, it can be concluded that the third hypothesis, which states that there is a positive and significant influence together between Organizational Culture and Compensation on Employee Performance.*

**Keyword:** Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas dari segala aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaannya. Kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang diukur berdasarkan penilaian kedisiplinan, kepatuhan akan perintah dan terutama kemampuan yang tinggi dalam memahami pekerjaannya, serta ketepatan waktu untuk memulai kerja dari karyawan. Dalam mewujudkan dan meningkatkan kualitas perusahaan yang baik, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Dinyatakan bahwa budaya organisasi dalam PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang dinilai kurang cocok bagi sebagian karyawan. Hal ini diduga banyak karyawan yang masih muda, dan belum memiliki banyak pengalaman merasa kurang sesuai dengan budaya organisasi yang dinilai sangat individualistik diantara para karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang dijelaskan di atas, maka dapat ditetapkan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Bitung Kabupaten Tangerang”**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar, dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan, dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi (Menurut Syahyuni, 2018). Menurut Kreitner, dan Angelo (2014: 62) budaya organisasi membagi nilai-nilai, dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas sebuah perusahaan. Jika dilihat dari beberapa teori di atas budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006: 721) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal yang rinci.
3. Orientasi Hasil.
4. Orientasi Orang.
5. Orientasi Tim.
6. Keagresifan.
7. Stabilitas atau Kemantapan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2 Kompensasi

Menurut Wijaya dan Andreani, (2015: 37) “Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan”. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Menurut Simamora dalam (Widayati, 2019) Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu.

1. Gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas.

H2: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

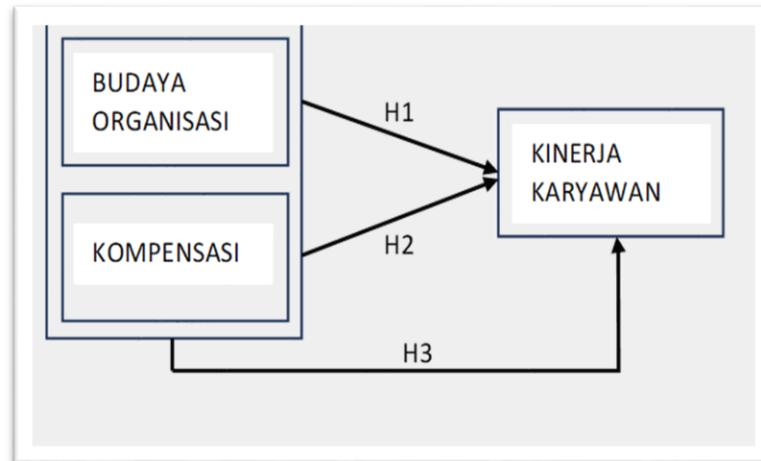
### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan, dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan, serta bagaimana mengerjakan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target, atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama (Sinaga, 2017: 34). Menurut Mangkunegara (2009: 75), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

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

H3: Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 14) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 148) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang yang berjumlah 55 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, maka subjek penelitian ini menggunakan metode total sampel yaitu seluruh pegawai di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Bitung Kabupaten Tangerang yang berjumlah 55 orang.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.122	4.572		.683	.498
	Budaya Organisasi	.207	.075	.316	2.766	.008
	Kompensasi	.553	.131	.482	4.215	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.122 + 0.207X_1 + 0.533X_2$ . Atas dasar hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, maka disimpulkan sebagai berikut.

- Jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai konstanta sebesar 3.122 poin. Nilai konstanta ini dianggap signifikan karena nilai signifikansinya sebesar 0.683, yang lebih besar dari batas signifikansi 0.05.
- Nilai b sebesar 0,207 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_2$ , setiap perubahan 1 unit pada variabel  $X_1$  akan menyebabkan perubahan pada  $Y$  sebesar 0,207 poin. Pengaruh ini positif dan signifikan karena nilai signifikansinya 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.
- Nilai c sebesar 0,553 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel  $X_1$ , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel  $X_2$  akan menyebabkan perubahan pada  $Y$  sebesar 0,553 poin. Pengaruh ini juga positif dan signifikan karena nilai signifikansinya 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.

#### 4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

##### a. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu ( $4,777 > 2,00247$ ). Temuan ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat diterima.

##### b. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu ( $5,974 > 2,00247$ ). Temuan ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif, dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.

#### 4.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara bersamaan bertujuan untuk menilai dampak Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) melalui penggunaan uji statistik  $F$  (pengujian simultan). Tingkat signifikansi dalam studi ini ditetapkan sebesar 5% (0,05), dengan menggunakan  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel, dan mengikuti kriteria berikut ini.

**Tabel 2.** Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.859	2	152.430	23.905	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	331.577	52	6.376		
	Total	636.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 tersebut, didapatkan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, yaitu ( $23,905 > 3,18$ ), hal ini juga didukung oleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

#### 4.4 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam analisis ini, digunakan rumus  $KD = R^2 \times 100\%$ . Berikut adalah hasil analisisnya.

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.459	2.525

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi

Dengan mengacu pada perhitungan dalam Tabel 3 di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,479. Atas dasar hasil tersebut dapat diperoleh data bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 47,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang telat diteliti.

#### 4.5 Pembahasan

##### a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,549 pada uji koefisien korelasi, atau “sangat kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y), uji regresi didapatkan nilai persamaan  $Y = 12.292 + 0,391X_1$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,301 atau 30,1% pada uji determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang tinggi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian Hipotesis diperoleh pada uji t hitung  $> t$  tabel atau ( $4,777 > 2,00247$ ) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

##### b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Kompensasi (X2) didapatkan nilai persamaan pada uji regresi  $Y = 9.921 + 0,728X_2$  dan memiliki tingkat hubungan pada uji koefisien korelasi sebesar 0,634 atau “sangat kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,402 atau 40,2% pada uji determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. pengujian Hipotesis diperoleh uji t hitung  $> t$  tabel atau  $(5,974 > 2,00247)$  hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

### c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 3.122 + 0.207X1 + 0.533X2$ , dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat pada uji koefisien korelasi sebesar 0,692. Hasil analisis regresi berdasarkan perhitungan diperoleh nilai pada uji koefisien determinasi secara simultan (*R-square*) sebesar 0,479 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Bitung Kabupaten Tangerang, penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil statistik variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,549 atau “sangat kuat” pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,301 atau 30,1% hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian Hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau  $(4,777 > 2,00247)$ , hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis Kompensasi (X2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,634 atau “sangat kuat” pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,402 atau 40,2% hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. pengujian Hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau  $(5,974 > 2,00247)$ , hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
3. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3.122 + 0.207X1 + 0.533X2$ . Hasil analisis regresi berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,479 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 47,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian Hipotesis yang menggunakan uji statistik didapatkan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, yaitu  $(23,905 > 3,18)$ , hal ini juga didukung oleh nilai *probability* signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.  
Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.  
Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Sinaga, E. et al. (2017) *Manajemen Kesehatan Menstruasi*. Jakarta: Universitas Nasional IWWASH Global One. Available at: <http://ppi.unas.ac.id/wpcontent/uploads/2017/06/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Jakarta*. Widya Cipta, II No. 1. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Wijaya, Tanto., dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. Vol. 3, No.2.