

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Isma Putri Yanti ¹, Hartono ², Toto Dwihandoko ³

Universitas Islam Majapahit

Email : ismaputri29yanti@gmail.com

Abstrack. *This research was related to the influence of organizational culture and compensation on employee performance PT. Armada Financial Magelang with jobsatisfaction as an intervening variable. The purpose of this study was to: determine the influence of organizational culture on job satisfaction partially. Knowing the influence of compensation on job satisfaction partially determine the influence of organizational culture and job satisfaction on organizational commitment simultaneously, knowing the influence of organizational culture on employee performance partially determine the effect of job satisfaction on employee performance partially determine the influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of employees simultaneously, and knowing where greater direct influence organizational culture and job satisfaction on employee performance PT Mega Finance Mojokerto with indirect and direct influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance PT Mega Finance Mojokerto through organizational commitment. Respondents in this study were 58 employees of PT Mega Finance Mojokerto. Data collection methods used are questionnaires and in analyzing the data using path analysis. The results of this study indicated that there was partial significant effect of organizational culture on job satisfaction, there was partial significant effect of compensation on job satisfaction, there was significant effect of organizational culture and compensation on job satisfaction simultaneously, there was partial significant effect of organizational culture on employee performance, there was partial significant effect of job satisfaction on employee performance, there was partial significant effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance simultaneously, there was partial significant effect of job satisfaction to employee performance. Then simultaneously significant effect of job satisfaction to employee performance. In addition, the indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction PT Mega Finance Mojokerto greater than the direct influence of organizational culture on employee performance. Indirectly influence compensation on employee performance through job satisfaction PT Mega Finance Mojokerto greater than the direct effect of compensation on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Mega Finance Mojokerto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan secara parsial, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta seberapa besar pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Mega Finance Mojokerto. Responden dalam penelitian ini adalah 58 karyawan PT. Mega Finance Mojokerto. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan , secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja, ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta besarnya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Mega Finance Mojokerto.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Pada era Modern ini perusahaan di haruskan untuk memiliki kelebihan yang lebih terperinci agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Salah satu dampak yang dapat menciptakan kelebihan yang unggul adalah sumber daya manusia. Karyawan yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi pada suatu basis yang tidak mutlak bersinambung untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan (Robbins, 1998:2). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah - masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:7).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel Budaya organisasi, variabel kompensasi, variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja. Data yang diambil dari 58 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 20.0. Distribusi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	Jumlah
1	Budaya Organisasi (X1)	20
2	Kompensasi (X2)	21
3	Kepuasan kerja (Z)	20
4	Kinerja (Y)	18
Total Pertanyaan		79

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel dengan r tabel sebesar 0,254. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Reliabilitas

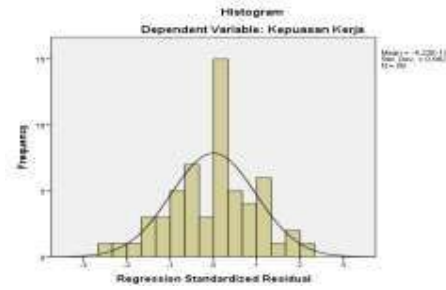
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.60.

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,937	$>$ 0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,886	$>$ 0,6	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Z)	0,930	$>$ 0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,923	$>$ 0,6	Reliabel

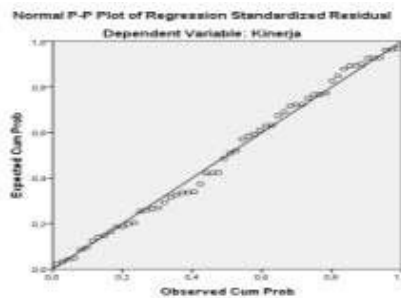
Berdasarkan tabel 4.6 di atas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner layak digunakan.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk melakukan uji ini, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini, digunakan grafik histogram dan normal probability plot dengan dasar untuk mengambil keputusan (Ghozali, 2007). Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh Budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja



dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Selanjutnya diagram uji normalitas pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat seperti berikut. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Diagram hasil uji normalitas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat sebagai berikut:



Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26 Data Output Uji Multikolinieritas Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,503	1,988	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,503	1,988	Non Multikolinieritas

Hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Modelregresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2007).

PEMBAHASAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,696 dan signifikan0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,373 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi. Artinya, semakin baik budaya kerjadalam perusahaan yang dalam hal ini adalah PT. Mega Finance Mojokerto. , maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,373 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 5,052 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,617 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kompensasi. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi atau meningkat. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,617 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 65,107 dan signifikansi0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,692 yang dapat diartikan budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 69,2 % dan sebesar 30,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Mega Finance Mojokerto, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk PT.Mega Finance Mojokerto, yaitu:

1. Pimpinan PT. Mega Finance Mojokerto
 - a. Pimpinan perusahaan disarankan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar kinerja karyawan lebih meningkat dan lebih loyal terhadap perusahaan.
 - b. Pimpinan atau pihak terkait lebih memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab setiap karyawan, memperhatikan hak dan kewajiban yang berhak diperoleh karyawan semisal gaji, promosi jabatan, dan atasan yang bertanggung jawab. Adanya pemberian yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. PT. Mega Finance Mojokerto harus mengelola kepuasan kerja dengan baik supaya karyawan tetap bertahan dan setia terhadap organisasi.
2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks. Selanjutnya, peneliti dapat menggunakan metode analisis seperti analisis SEM untuk dapat mengetahui pengaruh antar variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal, S. Shafiq, (2014), The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*,14 (3): 21-30
- Ahwad, Alharbi Mohammad, M.S. Alyahya, (2013), Impact of Organizational Culture on Employee Performance, *International Review of Management and Business Research*, 2 (1): 168-175
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Metode Penelitian Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: PustakaPelajar