



PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Teduh Makmur Semarang)

Safrianisa Dewi, Mudji Rahardjo¹
safrianisadewi@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain how the variable of compensation, organizational commitment, and organizational culture influence to PT. Teduh Makmur Semarang employee performance. The data of this research were collected through a questionnaire distributed to 43 employees of PT. Teduh Makmur Semarang. This research used a saturated or census sampling method. The analysis method used is multiple linear regression.

The result of this research shows that compensation, organizational commitment, and organizational culture influence positively and significantly to the employee performance. Variable used in this research give positive response, meaning that the compensation, organizational commitment, and organizational culture improving the performance of PT. Teduh Makmur Semarang employee. Value of determination coefficient or R^2 is 0,712, which means employee performance is affected by compensation, organizational commitment, and organizational culture amounted to 71,2%.

Based on statistical data analysis, found that most influential variable is the variable of organizational commitment of 0,454, while the least influential variable is the variable of compensation of 0,393.

Keywords: *compensation, organizational commitment, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Peranan industri transportasi sangatlah strategis dalam pembangunan ekonomi saat ini. Pertumbuhan pengangkutan barang melalui darat, laut, maupun udara berkembang dengan pesat, khususnya di Indonesia. Hal ini terjadi seiring dengan meningkatnya globalisasi perdagangan saat ini yang menuntut perubahan cepat arus perdagangan. Pengiriman barang dari satu negara ke negara lain semakin membutuhkan penanganan yang serius dan seefisien mungkin. Kondisi tersebut menjadi peluang bagi perusahaan jasa *freight forwarding* dan pergudangan di Indonesia. Semakin banyak munculnya perusahaan-perusahaan jasa *freight forwarding* dan pergudangan ini menjadi pemicu adanya persaingan yang ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut, perusahaan harus mampu memenuhi kepuasan pelanggan. Dengan demikian perusahaan *freight forwarding* dan pergudangan dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang baik agar kelangsungan perusahaan dapat terus terjaga. Pada bisnis jasa seperti ini, pelanggan merasa puas ketika harapannya dapat terpenuhi, salah satunya dalam hal ketepatan waktu pengiriman barang dengan aman sampai ke tempat tujuan, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas faktor produksi yang dimilikinya. Untuk itu, perusahaan harus mempekerjakan orang-

¹ Corresponding author

orang yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan di bidangnya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat terlihat dari pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena menjadi penggerak setiap kegiatan operasional perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Hani Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebagai bentuk penghargaan dan timbal balik atas jasa yang telah diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan, karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang adil sehingga akan tercipta hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan, serta diharapkan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasional juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1990) mengungkapkan beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasional, salah satunya adalah rendahnya tingkat *turnover*. Apabila komitmen seseorang kepada perusahaan tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal yang lain adalah karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengesahkan hadir di tempat kerja.

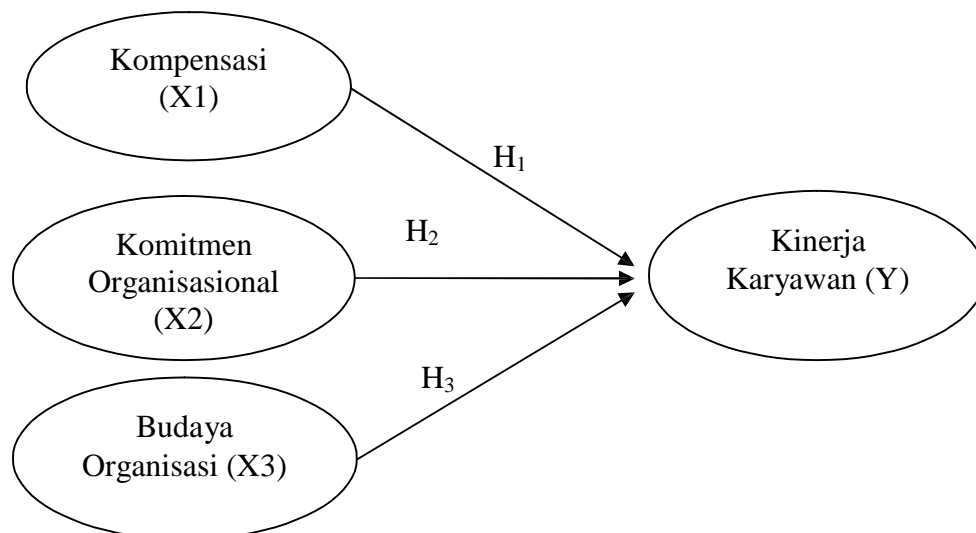
Selain kompensasi dan komitmen organisasional, faktor lain yang harus diperhatikan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Secara umum, budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Mathis dan Jackson, 2001). Wirawan (2007) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Penelitian ini dilakukan di PT. Teduh Makmur Semarang. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan adanya penurunan kinerja pada data penilaian kinerja dari tahun 2013 ke tahun 2014, selain itu tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan yang terus meningkat dari tahun 2013 ke tahun 2014. Beberapa penelitian mengenai kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal et.al (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,612, namun tidak signifikan dimana Sig.

= 0,294 ($p > 0,05$), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bilal Jamil (2011) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $r = 0,173$ dan $\text{Sig.} = 0,004$. Penelitian mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja memiliki hasil yang berbeda-beda pula. Salah satunya, penelitian yang dilakukan oleh Lee Huey Yiing dan Kamarul Zaman Bin Ahmad (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($P > 0,05$). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syauta et.al (2012) menghasilkan pengaruh positif sebesar 0,367 dengan $t_{\text{hitung}} (7,362) > t_{\text{tabel}} (1,96)$ dan signifikan ($p\text{-value} = 0,000$). Terkait dengan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan juga memberikan hasil yang beragam. Ali Ibrahim Mohamed dan Ahmed Ali Sheikh Abukar (2013) menemukan hubungan positif signifikan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi = 0,783 dan $\text{Sig.} = 0,000$. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Syauta et.al (2012) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,322 ($p > 0,05$).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijelaskan dengan gambar tentang kerangka hipotesis pada Gambar 1 di bawah ini



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: H₁: Hamzah Mohammad, Abdullah Osman, dan Hamzah Edris M. Al Qudah (2014); H₂: Jack Henry Syauta, Eka Afnan Treona, Margono Setiawan, dan Solimun (2012); H₃: Fakhur Shahzad, Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar (2014).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Daft (2006) menyatakan bahwa sebagian besar organisasi yang ada saat ini mengembangkan rencana-rencana kompensasi berdasarkan standar pembayaran pada kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Pembayaran pada kinerja berarti mengaitkan setidaknya sebagian dari kompensasi pada usaha dan kinerja karyawan, apakah itu dalam bentuk bonus, insentif, atau yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, dan Ida Bagus Rai Adnyan (2013) menghasilkan pengaruh yang signifikan, ditunjukkan dengan $t_{\text{hitung}} (4,03) > t_{\text{tabel}} (2,05)$. Hamzah Mohammad, Abdullah Osman, dan Hamzah Edris (2014) menunjukkan nilai $r = 0,525$ dan $\text{Sig.} = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat oleh Bilal Jamil dan Naintara Sarfaraz Raja (2011) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan

dengan nilai $r = 0,173$ dan $Sig. = 0,004$. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah (Luthans, 2006). Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, maka karyawan akan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasionalnya rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta et.al (2012) mengindikasikan pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada satu arah yang berarti semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,367 dan signifikan pada 0,000. Michael Aseidu, Jacob Owusu Sarfo, dan Daniel Adjei (2014) menunjukkan hasil yang sama bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan ($r = 0,406$ dan $P = 0,030 < 0,05$), serta Memari et.al (2013) memberikan hasil $r = 0,218$ dan $P = 0,000$ yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

H. Teman Koesmono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,506. Penelitian tersebut diperkuat oleh Ali Ibrahim Mohamed dan Ahmed Ali Sheikh Abukar (2013) yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,783 dan $sig. = 0,000$ serta Shahzad, Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar (2013) bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($r = 0,415$ dan $Sig. = 0,000$). Sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis regresi dengan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Teduh Makmur Semarang sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan untuk data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan.

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi yaitu untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan seberapa besar derajat pengaruhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dari analisis penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan dan parsial. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-22,526	5,484		-4,108	,000
1 Kompensasi	,968	,228	,358	4,254	,000
Komitmen	,585	,118	,454	4,940	,000
Budaya	,550	,128	,393	4,285	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 1 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,358 X_1 + 0,454 X_2 + 0,393 X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Komitmen Organisasional
- X₃ : Budaya Organisasi

Pada tabel 1 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,358, variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif yang paling tinggi diantara variabel lain terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,454, dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,393.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji statistik F dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat tabel ANOVA, dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah sig.<0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631,525	3	210,508	35,636	,000 ^b
	Residual	230,382	39	5,907		
	Total	861,907	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,636 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F_{hitung} (35,636) > F_{tabel} (4,07) dan memiliki nilai probabilitas signifikansi (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel kompensasi, komitmen organisasional dan budaya organisasi secara parsial/ individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom p(sig.) pada masing-masing t_{hitung} .

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-22,526	5,484			
	Kompensasi	,968	,228	,358	4,254	,000
	Komitmen	,585	,118	,454	4,940	,000
	Budaya	,550	,128	,393	4,285	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

t_{hitung} X1= 4,254 $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima, H_1 diterima

t_{hitung} X2= 4,940 $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima, H_2 diterima

t_{hitung} X3= 4,285 $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima, H_3 diterima

$t_{tabel} = 2,020$

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 4,254 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X2) sebesar 4,940 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X3) sebesar 4,285 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dengan nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,712	2,430

a. Predictors: (Constant), budaya, kompensasi, komitmen

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada tabel 4 nilai *Adjusted R Square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,712 yang artinya 71,2% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. Teduh Makmur Semarang Semarang yang beralamatkan di Jl. Garuda no. 10 Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teduh Makmur Semarang. Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi yang dilakukan pada variabel kompensasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,358. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari analisis deskripsi variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teduh Makmur Semarang memiliki penilaian yang baik terhadap kompensasi yang mereka peroleh selama bekerja dengan nilai rata-rata angka indeks sebesar 32,6.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamzah Mohammad, Abdullah Osman, dan Hamzah Edris M. Al Qudah (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $r = 0,525$ dan $Sig. = 0,000$.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,454. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerjanya akan meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis deskripsi variabel komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki kriteria yang tinggi dengan rata-rata indeks sebesar 33,3. Artinya bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan PT. Teduh Makmur Semarang sudah kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syauta et.al (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} (7,362) > t_{tabel} (1,96)$ dan $Sig. = 0,000$. Hal tersebut mengindikasikan pengaruh dari komitmen organisasional pada satu arah, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,393. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi pada diri karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari analisis deskripsi variabel budaya organisasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Teduh Makmur Semarang memiliki penilaian yang baik terhadap budaya organisasi yang mereka peroleh selama bekerja dengan nilai rata-rata angka indeks sebesar 33,9. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhur Shahzad, Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $r = 0,415$ dan $Sig. = 0,000$.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data dengan SPSS melalui perhitungan uji t, yang menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 4,254 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data dengan SPSS melalui perhitungan uji t, yang menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional adalah 4,940 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil pengolahan data dengan SPSS melalui perhitungan uji t, yang menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 4,285 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa:
 - Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,358.

- Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,454.
 - Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393.
5. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 yang berarti bahwa variabel independen (kompensasi, komitmen organisasional, dan budaya organisasi) berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 71,2%. Sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Dalam melakukan penelitian masih terdapat keterbatasan yang kemungkinan berpengaruh pada hasil penelitian. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Penulis menyadari keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Dalam pelaksanaan penelitian terdapat keterbatasan informasi mengenai data yang tidak dapat dipublikasikan untuk mendukung penelitian sebagai sumber informasi, sehingga data yang diperoleh kurang maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan perusahaan PT. Teduh Makmur. Sebanyak 15 kuesioner dapat disebarkan secara langsung kepada karyawan yang berada di kantor direksi. Akan tetapi, 28 kuesioner sisanya tidak dapat disebarkan secara langsung kepada karyawan yang bekerja di pelabuhan. Sehingga peneliti tidak dapat membantu menjelaskan maksud dari setiap butir kuesioner yang diajukan.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 yang artinya 71,2% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yang ada di dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian. Ini menunjukkan bahwa variabel independen yang ada di dalam penelitian ini belum sepenuhnya dapat menjelaskan variabel dependen

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran serta implikasi kebijakan yang dapat diterapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan khususnya mengenai kinerja karyawan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis angka indeks jawaban responden pada variabel kompensasi, diperoleh bahwa indikator kompensasi yang paling kecil adalah fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan dan memperbaiki fasilitas yang ada di perusahaan guna menunjang dan memperlancar aktifitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis angka indeks jawaban responden, dapat dijadikan petunjuk bahwa dalam variabel komitmen organisasional, indikator yang memiliki pengaruh paling kecil adalah terikat secara emosional terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dengan pemeliharaan karyawan yaitu usaha untuk memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal kepada perusahaan. Dengan adanya loyalitas terhadap perusahaan, maka ikatan emosional terhadap perusahaan akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis angka indeks jawaban responden, dapat dijadikan petunjuk bahwa dalam variabel budaya organisasi, indikator yang memiliki pengaruh paling kecil adalah inisiatif karyawan. Oleh karena itu, pihak manajer disarankan untuk lebih meningkatkan inisiatif karyawan dengan turut mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Saran Penelitian yang Akan Datang

Saran-saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang antara lain meliputi:

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga mampu mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
2. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya menambah variabel penelitian baru agar mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian yang akan datang disarankan dapat mencakup seluruh bagian-bagian yang ada di perusahaan, agar kelengkapan data dan informasi yang diterima lebih memadai.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan pengambilan data kualitatif agar didapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai apa yang dirasakan oleh karyawan.

REFERENSI

- Allen N.J dan Meyer J.P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*". **Journal of Occupational Psychology**. Vol.63, h. 1-18.
- Al Qudah, Hamzah Mohammad A, Abdullah Osman, dan Hamzah Edris M. Al Qudah. 2014. "The Effect of Human Resources Management Practices on Employee Performance". **International Journal of Scientific & Technology Research**. Vol. 3, No. 9.
- Aseidu, Michael, Jacob Owusu, dan Daniel Adjei. 2014. "Organizational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools to Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach". **European Scientific Journal**. Vol. 10, No. 4.
- Daft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jamil, Bilal dan Naintara Sarfaraz Raja. 2011. "Impact of Compensation, Performance Evaluation, and Promotion Practices on Government Employees VS Private Employees Performance". **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. Vol. 3, No. 8.
- Koesmono, H. Teman. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". **Jurnal Manajemen & Kewirausahaan**. Vol. 7, No. 2, h. 171-188.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Memari, Negin., Omid Mahdieh, dan Ahmad Barati Marnani. 2013. "The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance". **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. Vol. 5, No. 5.
- Mohamed, Ali Ibrahim dan Ahmed Ali Seikh Abukar. 2013. "The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities". **Academic Research International**. Vol. 4, No. 6.
- Rizal, Muhamad, M. Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". **International Journal of Business and Management Invention**. Vol. 3, h. 64-79.
- Robbins, Stephen P.2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.



- Shahzad, Fakhar., Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar. 2013. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan". **Journal of Business Studies Quarterly**. Vol. 5, No. 2.
- Susanta, I Wayan Niko, Mayun Nadiasa, dan Ida Bagus Rai Adnyana. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar". **Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil**. Vol. 2, No. 2.
- Syauta, Jack Henry, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, dan Solimun. 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)". **International Journal of Business and Management Invention**. Vol. 11, h. 69-76.
- T. Hani Handoko . 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yiing, Lee Huey dan Kamarul Zaman Bin Ahmad. 2008. "The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationship between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance". **Emerald Insight**. Vol. 30, h. 53-86.