

Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel PT. Romi Violeta

Oleh :

Rani Rahmawati

Dosen Pembimbing :

Hasan Ubaidillah,SE.,MM

Progam Studi

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari 2022

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yakni salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan yang merupakan kunci untuk perkembangan perusahaan. Dengan Tercapainya tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat memiliki prestasi dan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

BUDAYA ORGANISASI

sikap dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma dan nilai - nilai bersama yang menjadi karakteristik bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

KOMPENSASI

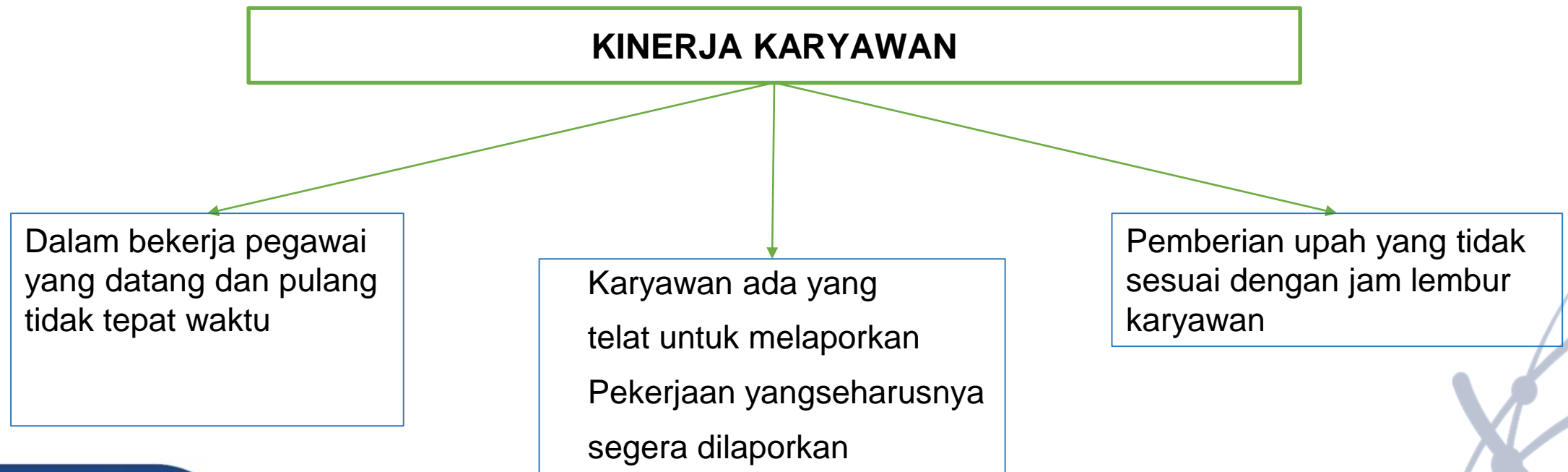
segala sesuatu apapun yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang berhubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

MOTIVASI KERJA

hal yang menyebabkan serta mendukungnya perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Pendahuluan

PT. Romi Violeta merupakan salah satu perusahaan mebel di Indonesia, dengan spesialisasi produk yang bergerak di bidang rotan dan kayu. Jenis produk solid rotan, mebel kayu knock down (K/D), mebel dalam ruang (indoor), aksesoris decorative lainnya. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dalam hal furniture, seperti penyediaan kursi, meja dan lain lain. Pada perusahaan ini terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Eviden gap ini merupakan kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian. Peneliti terdahulu menemukan titik kesenjangan dan hasil yang tidak konsisten antara fenomena dengan bukti dari lapangan yang ditemukan.

Pengambilan populasi dan sampel yang terlalu minim. Dan beberapa peneliti melakukan pengambilan sampel tersebut pada lembaga pemerintahan.

Penulis tertarik untuk memilih objek penelitian pada karyawan perusahaan. Dikarenakan peneliti ingin membuktikan lebih jelas dari penelitian terdahulu.

Dengan jumlah populasi dan pengambilan sampel lebih banyak yang akan dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Romi Violeta.

No.	Judul dan Nama Peneliti	Research Gap
1.	J. J. F. M. Muis ras muhammad, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, pp. 1–25, 2018.	Dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara persial, ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT Penggadaian Kanwil Medan, pendapat ini berbeda dengan pernyataan dari K. M. A. D. Sapar dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pramubakti di IAIN Palopo secara langsung.
2.	K. M. A. D. Sapar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Manajemen Pendidikan Islam, vol. 7, no. 2, pp. 179–192, Oct. 2022.	
3.	S. C. E. Retno Mei, "Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung," Ilmu Administrasi dan Manajemen, vol. 3, no. 1, pp. 11–18, 2020.	Menurut S.C.E.Retno Mei, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sama dengan pernyataan S.S.T.Hidayat Rahmatdalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	S. S. T. Hidayat Rahmat, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia," Ilmu Manajemen, vol. 8, no. 1, pp. 15–22, Mar. 2020.	
5.	U. Saprudin, "Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang," J. Madani, vol. 1, no. 1, pp. 267–286, 2018.	Menurut U. Saparudin dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berbeda dengan pernyataan N.Qomariah and A.Hasan Hafidzi, Rdalam penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada dinas sosial kabupaten jember sudah terbentuk, dan sudah menjadi pegawai negeri.
6.	N. Qomariah and A. Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," Jurnal Penelitian Ipteks, vol. 4, no. 1, p. p-ISSN, 2019.	

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

RUMUSAN MASALAH

Adanya faktor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel PT. Romi Violeta.

PERTANYAAN PENELITI

1. Bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?
2. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?
3. Bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?
4. Bagaimana budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Mebel ?

Metode

01 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang menggunakan data sekunder.

03 Jenis dan Sumber Data

Data sekunder dan Artikel penelitian terdahulu.

05 Teknik Analisis Data

Menggunakan Teknik Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi software SPSS. Dan menggunakan teknik sampling purposive

02 Variabel Penelitian

Variabel Independen yaitu Budaya organisasi, Kompensasi dan motivasi kerja sedangkan variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan.

04 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang. Yang diambil pada karyawan PT. Romi Violeta

HASIL

- Teknik Analisis Data :

Uji Validitas				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,778	0,170	Valid
	X1.2	0,783		Valid
	X1.3	0,616		Valid
	X1.4	0,593		Valid
	X1.5	0,778		Valid
	X1.6	0,783		Valid
	X1.7	0,445		Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,823		Valid
	X2.2	0,907		Valid
	X2.3	0,835		Valid
	X2.4	0,830		Valid
	X2.5	0,726		Valid
	X2.6	0,823		Valid
	X2.7	0,291		Valid
	X2.8	0,907		Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,772		Valid
	X3.2	0,846		Valid
	X3.3	0,760		Valid
	X3.4	0,673		Valid
	X3.5	0,681		Valid
	X3.6	0,772		Valid
	X3.7	0,846		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,862		Valid
	Y.2	0,756		Valid
	Y.3	0,756		Valid
	Y.4	0,641		Valid
	Y.5	0,659		Valid
	Y.6	0,862		Valid
	Y.7	0,550	Valid	
	Y.8	0,726	Valid	

1. UJI VALIDITAS

Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan syarat atau taraf signifikansi $>0,05$.

r tabel ditentukan dengan cara melihat tabel statistik $DF=n-2=133-2=131$, sehingga dilihat dari tabel r df=98 yaitu **0,170**.

2. UJI RELIABILITAS

Variabel dikatakan konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha $>0,06$.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0.804	Reliabel
X ₂	0.910	Reliabel
X ₃	0.878	Reliabel
Y	0.870	Reliabel

3. UJI NORMALITAS

Apabila angka Monte Carlo Sig. (2-tailed) $>\alpha = 0,05$ dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,87067240
Most Extreme Differences	Absolute		,083
	Positive		,063
	Negative		-,083
Test Statistic			,083
Asymp. Sig. (2-tailed)			,027 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,304 ^d
99% Confidence Interval		Lower Bound	,293
		Upper Bound	,316

4. UJI MULTIKOLINEARITAS

Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multi kolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4,636			1,538	
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi Kerja (X3)	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

5. UJI AUTOKORELASI

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 (Ghozali, 2018). $1,828 < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin Waston
				df1	df2	
1	,886 ^a	0,785	0,780	3	129	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

6. UJI PARSIAL (t)

Berdasarkan uji-t menghasilkan bahwa variabel budaya organisasi signifikansi karena lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05) maka hipotesis penelitian diterima, dan t hitung > t tabel, t hitung X1= 3,792 df=n-k-1 t tabel dengan df=133-K-1=133-3-1=129 ,ttabel statistik 96 adalah 1,656.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4,636			1,538	
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi Kerja (X3)	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

7. UJI SIMULTAN (F)

ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016), Jika nilai signifikan F < 0,05 yaitu 0,00 < 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1691,100	3	563,700	157,423	,000 ^b
	Residual	461,923	129	3,581		
	Total	2153,023	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2)

8. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4,636			1,538	
	Budaya Organisasi (X1)	,214	,056	,189	3,792	,000	,667	1,500
	Kompensasi (X2)	,338	,050	,433	6,818	,000	,413	2,421
	Motivasi Kerja (X3)	,386	,064	,383	6,024	,000	,411	2,433

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

9. UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin Waston
				df1	df2	
1	,886 ^a	0,785	0,780	3	129	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

10. UJI DETERMINASI BERGANDA

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin Waston
				df1	df2	
1	,886 ^a	0,785	0,780	3	129	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Budaya Organisasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Artinya budaya organisasi yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan dalam bentuk upah, fasilitas dan bonus.

- **Terdapat pengaruh antara variabel X3 motivasi kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Artinya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mampu mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Romi Violeta. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, pemberian kompensasi berupa upah, fasilitas, dan bonus sesuai dengan hasil kinerja karyawan, serta motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mampu menjadi dorongan dalam semangat kerja karyawan. Sehingga, budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Referensi

1. L. T. V. E. N. F. M. A. D. N. Dwiridotjahjono Jojok, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Manajemn dan Organisasi*, vol. 12, no. 2, pp. 99–108, Aug. 2021.
2. Erlin Yeheskia and M. Oktavianur, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung,".
3. S. al Amar Subang Korespondensi and O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)," vol. 3, no. 2, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
4. J. J. F. M. Muis ras muhammad, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ," vol. 1, pp. 1–25, 2018.
5. M. Ekhsan and P. studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2019.
6. K. M. A. D. Sapar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 7, no. 2, pp. 179–192, Oct. 2022.
7. P. Hasyim and N. Nuridin, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Indonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 8, no. 2, Jul. 2020, doi: 10.35137/jmbk.v8i2.422.
8. Z. A. F. Lukito Hendra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi," *Ekonomi Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 335–350, May 2019.
9. Z. F. R. A. Marnisah Luis, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya ," *Manajemen Profesional*, vol. 2, no. 1, pp. 27–39, Jan. 2021.
10. S. A. S. Hariyadi Ahmad, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus," *STIE Semarang*, vol. 11, no. 1, pp. 52–65, Feb. 2019.
11. S. C. E. Retno Mei, "Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung," *Ilmu Administrasi dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 11–18, 2020.
12. S. S. T. Hidayat Rahmat, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia ," *Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 15–22, Mar. 2020.
13. N. S. S. R. A. D. Krisdioanto Dadang, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ," *Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 12–26, Jul. 2022.
14. A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen," vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5044.
15. U. Saprudin, "Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang," *J. Madani*, vol. 1, no. 1, pp. 267–286, 2018.
16. N. Qomariah and A. Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 4, no. 1, p. p-ISSN, 2019.

