

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi melalui Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Amandira Teknik

Muhammad Alhudori<sup>1\*</sup>, Muhammad Oceano Fauzan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Batanghari Jambi

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

\*Correspondence email: alhudhori811@gmail.com

### ABSTRAK

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, kompensasi, komunikasi, dan kinerja pada karyawan CV. Amandira Teknik. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada CV. Amandira Teknik dan menambah ilmu bagi pembaca. Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan CV. Amandira Teknik, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5) di atasnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komunikasi ( $Y$ ) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi ( $Y$ ), begitu juga pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Z$ ) serta pada variabel komunikasi ( $Y$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) melalui komunikasi ( $Y$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh positif.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Kompensasi, Komunikasi, Kinerja

### ABSTRACT

*In this study the variables used were organizational culture, compensation, communication, and performance of employees at CV. Amandira Engineering. The purpose of this research is to provide input to CV. Amandira Teknik and adds knowledge to readers. The research method used by distributing questionnaires to CV employees. Amandira Teknik, in answering the questionnaire the respondent simply marked the column that contained the Likert's Scale (1 – 5) above it. The results obtained from this study, partially organizational culture ( $X_1$ ) on communication ( $Y$ ) has an insignificant negative effect, while compensation ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on communication ( $Y$ ), as well as organizational culture variable ( $X_1$ ) on performance ( $Z$ ) has no significant negative effect, while compensation ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on performance ( $Z$ ) and the communication variable ( $Y$ ) on performance ( $Z$ ) partially has a positive and significant effect. Meanwhile, simultaneously organizational culture ( $X_1$ ), compensation ( $X_2$ ) through communication ( $Y$ ) on performance ( $Z$ ) has a positive influence. More about this source textSource text required for additional translation information.*

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

### PENDAHULUAN

Organisasi dalam kegiatannya memerlukan yang namanya sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan setiap orang yang memiliki kemampuan daya pikir dan fisik yang kemudian diolah menjadi sebuah keahlian terpadu (Hasibuan, 2017b). SDM yang ada ini tentunya perlu diatur dengan sedemikian baik agar dapat mencapai visi misi dari organisasi.

Organisasi yang ada di Indonesia memiliki keberagaman sektor usaha yang digeluti salah satunya sektor reparasi mesin alat berat. Sektor reparasi mesin alat berat ini tersebar diseluruh wilayah Indonesia salah satunya di Kota Balikpapan. Kota Balikpapan memiliki medan atau wilayah yang didominasi dengan daerah bukit, gunung dan hutan. Wilayah atau medan ini yang menjadi dasar bagi perusahaan reparasi mesin alat berat memilih Kota Balikpapan untuk mengembangkan sayapnya.

Perusahaan reparasi mesin alat berat salah satu yang ada di Kota Balikpapan adalah CV. Amandira Teknik. CV. Amandira Teknik dalam kegiatan organisasinya memiliki 76 (tujuh puluh enam) orang pegawai. Pegawai ini tentunya akan dilihat kinerja yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. P. Mangkunegara, 2018).

Kinerja pegawai yang ada di CV. Amandira Teknik 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan pada setiap dimensi. Penurunan ini tentunya perlu dilakukan peningkatan dari beberapa aspek diantaranya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini (Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi yang baik didalam sebuah organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja ialah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa (Sutrisno, 2017). Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memberikan penyemangat bagi pegawai dalam menyelesaikan dan meningkatkan kinerja.

Selain kompensasi faktor yang dapat meningkat komunikasi. Komunikasi adalah menyimak secara aktif, menghargai keragaman dan menyampaikan cerita atau berita terkait pekerjaan dalam pekerjaan (Kaswan, 2017). Komunikasi yang terjalin dan terbangun dengan baik akan memberikan kelancaran serta peningkatan dalam menyelesaikan dan mencapai kinerja pegawai.

## **Kajian Pustaka**

### *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan norma –norma dan nilai –nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 2006). Pemahaman yang dapat diambil dari pendapat ahli ini ialah kebiasaan yang tercerminkan dari perilaku setiap anggota organisasi yang dapat diterima serta dijalankan selama berada dilingkungan organisasi. Dimensi budaya organisasi (Luthans, 2006) yaitu:

1. Peraturan – peraturan yang harus dipenuhi
2. Norma – norma
3. Nilai – nilai yang dominan
4. Filosofi
5. Aturan – aturan
6. Iklim budaya

### *Kompensasi*

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Hasibuan, 2017a). penelitian ini dimensi yang digunakan adalah Dimensi kompensasi (Hasibuan Malayu SP, 2018) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### *Komunikasi*

Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan (Wibowo, 2017). Dimensi-dimensi komunikasi (Wibowo, 2017) antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya

frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

### *Kinerja*

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2015). indikator kinerja (A. P. Mangkunegara, 2015) yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.
3. Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
4. Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

### **HASIL**

Hasil penelitian ini diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 76 (tujuh puluh enam) karyawan. Olah data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat dari penjelasan berikut:

#### **Analisis Jalur Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Komunikasi (Y)**

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) terhadap komunikasi (Y) dilakukan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel komunikasi (Y). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar -0,441 sedangkan t-tabel sebesar 1,665 (t-hitung < t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,661. Pada variabel lain, yaitu variabel kompensasi ( $X_2$ ) perolehan nilai t-hitung sebesar 11,750 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,665 (t hitung > t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak yang berarti tidak signifikan. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komunikasi (Y) dengan perolehan nilai signifikansi > 0,05 yang memiliki arti bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komunikasi (Y), sedangkan pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) mendapatkan perolehan nilai signifikan < 0,05 terhadap komunikasi (Y) hal ini dapat dipahami bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi (Y).

#### **Analisis Jalur Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Z)**

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Z) dilakukan menggunakan SPSS. Pada hasil perhitungan terlihat bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Z). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar -0,477 sedangkan t-tabel sebesar 1,665 (t-hitung < t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,635. Pada variabel lain, yaitu variabel kompensasi ( $X_2$ ) perolehan nilai t-hitung sebesar 12,664 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,665 (t hitung > t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak yang berarti tidak signifikan. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  terhadap kinerja ( $Z$ ) hal ini dapat dipahami bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ( $Z$ ), sedangkan pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  terhadap kinerja, hal ini memiliki pengertian bahwa kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Z$ ).

### **Analisis Jalur Variabel Komunikasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)**

Hasil perhitungan analisis jalur pada variabel komunikasi (Y) terhadap kinerja (Z) dilakukan menggunakan SPSS. Terlihat bahwa motivasi (Y) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja (Z). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel komunikasi (Y) sebesar 128,164 sedangkan t-tabel sebesar 1,665 (t-hitung  $>$  t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Berdasarkan penjelasan dan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa komunikasi (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), komunikasi (Y), dan kinerja (Z) diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel penelitian yaitu, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memperoleh hasil sebesar 3894 dengan hasil hipotesis sangat baik. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memperoleh hasil sebesar 2.276 dengan hasil hipotesis baik. Variabel komunikasi (Y) perolehan hasil sebesar 2.207 dengan hasil hipotesis cukup baik. Pada variabel kinerja (Z) perolehan hasil sebesar 2.207 dengan hasil hipotesis cukup tinggi.
2. Secara parsial hasil penelitian dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komunikasi (Y) mendapati pengaruh negatif tidak signifikan, sedangkan variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komunikasi (Y). Begitu juga pada hubungan secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z) mendapati pengaruh negatif tidak signifikan, namun, variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Z) sedangkan komunikasi (Y) terhadap kinerja (Z) memperoleh hasil positif dan signifikan.
3. Hubungan secara simultan dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) melalui komunikasi (Y) terhadap kinerja memperoleh hasil yang positif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. S. . (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017b). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Reguler). Malang: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Kesatu). Bandung: CV Alfabeta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.