

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Molengraaf, perusahaan adalah keseluruhan bentuk kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh penghasilan dengan cara menyerahkan, memperdagangkan barang dan jasa, atau mengadakan perjanjian-perjanjian kerjasama perdagangan.¹ Rachmadi Usman mendefinisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba.² Berdasarkan kedua pendapat tersebut, perusahaan dapat didefinisikan sebagai bentuk kegiatan dan usaha dengan tujuan memperoleh penghasilan dan keuntungan yang dilakukan secara tetap dan terus-menerus. Perusahaan dapat berbentuk perusahaan perorangan (usaha dagang), persero, perseroan firma, perseroan komanditer, dan perseroan terbatas.

Perusahaan sebagai badan usaha yang bertujuan untuk memperoleh laba tentu harus mampu bersaing dengan perusahaan lain

¹ Ni Made Pratiwi Dharnayanti, "Hubungan Hukum Perusahaan Induk Berbentuk Perseroan Terbatas dengan Anak Perusahaan Berbentuk Persekutuan Komanditer," *Jurnal Ilmiah Prodi Magister Kenotariatan*, Vol. 1, No. 2, (Tahun 2017), h. 66–74.

² Ni Made Pratiwi Dharnayanti, "Hubungan Hukum Perusahaan, ...", h. 68.

baik yang sejenis maupun berbeda jenis. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan yang lebih kompetitif agar dapat bersaing khususnya pada era globalisasi. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari beberapa faktor di antaranya permodalan yang jelas dan terorganisir, strategi bisnis yang kuat serta sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Sumber daya manusia sebagai bagian dari perusahaan tentu memiliki keterkaitan dengan kegiatan hingga perkembangan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus mampu membentuk manusia yang memiliki karakter dan kompetensi yang unggul dalam merespon berbagai perubahan dan perkembangan dunia usaha sebagai bentuk tantangan yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, pegawai merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Tolok ukur kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercermin dari kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.³

Sutrisno mengungkapkan kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.⁵ Sedangkan menurut Bangun, mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu berdasarkan persyaratan tertentu untuk

³ Erick Putra Wijaya, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya," *AGORA*, Vol. 4, No.1, (Tahun 2016), h. 83.

⁴ I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia", *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1, (Oktober Tahun 2019), h. 110-122

⁵ Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.1 No.9, (Februari Tahun 2021), h. 1897-1906

mencapai tujuan. Kinerja pegawai dalam beberapa istilah dikenal sebagai standar kerja.⁶ Menurut Rivai dan Basri, kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi di atas, kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat pada berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan pelaksanaan kerja secara bersama-sama.⁷

Kinerja pegawai perusahaan yang baik dapat dilihat dari berbagai aspek, diantaranya kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, disiplin, dan komitmen dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kompetensi, loyalitas tinggi dan produktif dapat membantu perusahaan mencapai target sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁸ Berdasarkan hal tersebut, penilaian kinerja karyawan penting dilakukan untuk

⁶ William Widjaja, "Analisis Kinerja Pegawai dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X," *Jurnal Perspektif*, Vol. 19, No. 1 (Tahun 2021), h. 32-40.

⁷ Lensi Gusti Prapti, "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru," *Jom Fisip* Vol.4, No. 2 (Tahun 2015), h. 8.

⁸ Muhammad Agung Reza Suryajiwangga, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)", (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2017), h. 1.

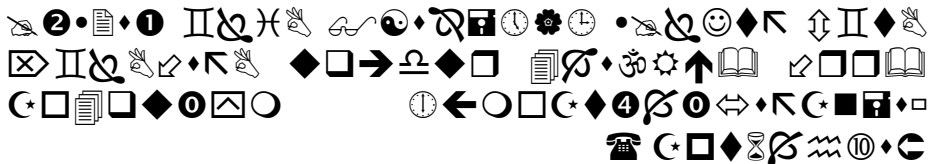
mengukur peran pegawai dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. Pengukuran kinerja pegawai akan memberikan data dan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi keberhasilan perusahaan serta kesesuaian sumber daya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil pengukuran kinerja dapat menjadi dasar perusahaan dalam mengatur dan menetapkan gaji serta tunjangan kerja. Peningkatan kinerja yang positif akan menepis keraguan perusahaan untuk memberikan gaji yang sebanding dengan kinerja pegawainya.⁹

Berbagai literatur menyebutkan bahwa kinerja pegawai yang baik disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kompensasi dan budaya organisasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Wearther dan Davis, mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa, baik berupa gaji, upah insentif, *benefit* dan *employee service*.¹⁰ Hal ini berbeda dengan pendapat Swasto yang berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan

⁹ Muhammad Agung Reza Suryajiwangga, "Pengaruh Budaya Organisasi, ..., h.2.

¹⁰Nora Damayanti and Yulishari, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi," *Menara Ilmu*, Vol. 14, No. 2 (Tahun 2020), h.123.

pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Kompensasi dapat berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.¹¹ Islam memandang pemberian kompensasi perlu dilakukan setiap perusahaan, hal itu tercermin dalam sebuah ayat Al-Qur'an Surah An-Nahl Ayat 97 yang berbunyi:



Artinya: *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik....”*¹²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam pemberian upah tidak ada batasan antara laki-laki dan perempuan, karena semua yang bekerja akan mendapat balasan dari Allah SWT. Sehingga tidak ada diskriminasi atau pengelompokan terhadap golongan tertentu untuk dapat bekerja. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, dan disiplin. Pemberian kompensasi diharapkan

¹¹ Nora Damayanti dan Yulishari, “Pengaruh Kompensasi dan Budaya, ..., h. 124.

¹² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Ulkarim dan Terjemahan* (Jakarta: Penerbit PT Syaamil Cipta Media, 2005), h. 151.

dapat membuat pegawai perusahaan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.¹³

Nabi SAW, bersabda: “Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim.” (HR. Thabrany). Dari hadis tersebut, dapat dimengerti bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperintah oleh Allah, Rasul dan umat Islam. Bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepadanya. Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif yang akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat.¹⁴ Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan mendatangkan mudharat akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat.

Pemberian kompensasi merupakan suatu imbalan dan balas jasa sesuai dengan pendapat Handoko yang menyatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka serta untuk memberikan motivasi kerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus adil dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal itu

¹³ Muhammad Agung Reza Suryajiwangga, “Pengaruh Budaya Organisasi, ..., h. 22.

¹⁴ Imam Mahfud, “Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam” *Madani Syariah* Vol. 2 No. 8 (Tahun 2019), h. 46.

bertujuan untuk mendorong pegawai suatu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semakin bagus, sehingga diperlukan sistem evaluasi kerja yang bertujuan untuk menilai kinerja setiap pegawai. Apabila sistem evaluasi kinerja pada suatu organisasi dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan hasil kerja antara pegawai satu dengan yang lain.¹⁵

Selain pemberian kompensasi terdapat pula budaya organisasi yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Menurut Qolquitt, budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para pegawai. Norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan akan memengaruhi kinerja masing-masing anggota.¹⁶ Pegawai yang memahami norma dan nilai-nilai perusahaannya tentu akan menerapkan hal tersebut pada kebiasaan sehari-hari. Norma dan nilai-nilai organisasi yang telah dipraktikkan

¹⁵ Midauli Sianturi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Gunung Leuser Medan", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan, 2019), h. 18.

¹⁶ Erick Putra Wijaya, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya, ..., h. 88.

secara terus-menerus secara rutin akan membentuk budaya organisasi yang baik.

Sutrisno mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.¹⁷ Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena selalu berhubungan dengan segala kegiatan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi sebagai ideologi, falsafah, nilai-nilai, harapan, keyakinan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam sebuah perusahaan. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja sama tim, kepemimpinan dan karakter perusahaan serta proses administrasi yang berlaku. Setiap pegawai yang memiliki budaya organisasi yang tinggi dapat menjadikan perusahaan menjadi

¹⁷ Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi," *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1 (tahun 2020), h. 66–79.

lebih kompak dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah.¹⁸ Jika dilihat dari beberapa sumber teori diatas bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, kinerja pegawai yang dapat disebabkan oleh kompensasi dan budaya organisasi merupakan aspek yang penting dalam mengukur pertumbuhan, perkembangan, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. PT. Danau Kemuning Grup merupakan salah satu perusahaan jual beli sawit dan ekspedisi yang berlokasi di Lampung Timur. PT Danau Kemuning Grup sudah berdiri sejak tahun 2006 dan masih beroperasi hingga saat ini. Berdasarkan data akhir tahun 2021 perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa tersebut memiliki 78 orang pegawai.¹⁹ Evaluasi kinerja perusahaan dan pegawai di PT. Danau Kemuning Grup jarang dilakukan. Padahal data dan informasi yang diperoleh dari hasil evaluasi merupakan data dasar yang penting untuk merumuskan arah dan kebijakan perusahaan pada tahun yang akan datang. Selain itu, hasil evaluasi juga dapat memberikan gambaran mengenai

¹⁸ Cory Monalisa dan Sodik, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No.1 (tahun 2019), h. 26.

¹⁹ Lismawati, Direktur PT. Danau Kemuning Grup Lampung Timur, wawancara oleh penulis di kantornya, tanggal 22 Juni 2022.

pertumbuhan dan perkembangan PT. Danau Kemuning Grup pada tahun berjalan serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang telah diketahui memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan membuat para petinggi perusahaan PT. Danau Kemuning Grup dapat memetakan faktor yang perlu ditingkatkan dan yang perlu diperbaiki sehingga perusahaan dapat menjadi lebih baik.

Selain belum adanya penilaian kinerja perusahaan dan pegawai yang dilakukan secara rutin baik pada periode bulanan, tahunan, maupun periode setiap 5-10 tahun, permasalahan lain yang dihadapi oleh PT. Danau Kemuning Grup yaitu adanya indikasi penurunan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari adanya kegiatan mogok kerja massal yang dilakukan oleh pegawai perusahaan pada tahun 2018. Hasil wawancara langsung yang dilakukan terhadap beberapa orang pegawai yang dipilih secara acak menunjukkan bahwasanya alasan yang melatarbelakangi kegiatan mogok kerja massal yaitu kompensasi yang diterima oleh pegawai belum maksimal dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, pegawai PT. Danau Kemuning Grup menilai bahwa penempatan posisi kerja pegawai tidak disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. Hal

tersebut berdampak pada kinerja masing-masing pegawai dalam satu satuan kerja yang tidak maksimal dan membebani pegawai yang lainnya.

Bertolak dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen, variabel kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen atau bebas. Adapun penelitian yang dilakukan penulis berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Danau Kemuning Grup”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Belum adanya penilaian kinerja perusahaan dan pegawai di PT. Danau Kemuning Grup secara berkala.
2. Kurang maksimalnya sistem pemberian kompensasi terhadap pegawai PT. Danau Kemuning Grup Lampung Timur yang menyebabkan menurunnya motivasi pegawai.

3. Terdapat ketidaksesuaian penempatan pekerja terhadap kompetensi yang menyebabkan kesenjangan dan menjadikan tidak maksimalnya pegawai dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan batasan permasalahan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dan terlalu luas. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel independen yaitu variabel kompensasi, variabel budaya organisasi, serta variabel dependen kinerja pegawai. Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian berfokus pada pandangan kinerja pegawai, kesesuaian besaran kompensasi pekerjaan dengan berdasarkan pada besaran upah, lembur, bonus, asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya. Serta budaya organisasi dengan objek yang akan diteliti pengambilan keputusan/risiko oleh pegawai, inovasi, orientasi pegawai, orientasi tim, dan keaktifan dalam perusahaan PT. Danau Kemuning Grup.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup?

2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat tersusun tujuan penelitian yang akan dikaji ialah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup, serta faktor-faktor apa saja yang dapat

mempengaruhi kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tersebut.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademik

Manfaat bagi akademik diharapkan agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan para pembaca, dan dapat menambah rujukan referensi pembaca yang ingin melakukan penelitian mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan serta pengetahuan ilmiah mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Perusahaan

Studi yang dilakukan peneliti ini bisa memberikan gambaran informasi tambahan yang bisa digunakan guna membuat penilaian dan kebijakan yang lebih tepat.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat banyak penelitian yang menjelaskan tentang variabel kompensasi dan variabel budaya organisasi dengan berbagai metode dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut hasil *review* terhadap penelitian terdahulu.

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Opan Arifudin, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan	a. Terdapat variabel kinerja pegawai sebagai variabel idependen. b. Menggunakan variabel kompensasi	a. Tidak terdapat variabel budaya organisasi pada penelitiannya. b. Lokasi penelitian yaitu pada di PT. Global Media

	(PT.GM), 2019 ²⁰	terhadap pegawai di PT Global Media.	sebagai variabel independen.	(PT.GM) c. Penelitian menggunakan metode <i>Skoring</i> atas sejumlah responden.
2	Alfitri Rijanto dan Mukaram, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di <i>Account Executive</i>	a. Menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen. b. Menggunakan variabel idependen kinerja pegawai.	a. Lokasi penelitian yang berbeda yaitu pada PT Agrodana Futures b. Analisis data menggunakan metode metode <i>pre-experimental designs</i> yaitu <i>one-shot case study</i> . c. Tidak terdapat

²⁰ Opan Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM), *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3 No. 2 (Mei- Agustus 2019), h. 184-190.

	Futures), 2018. ²¹	Agrodana Futures.		variabel kompensasi
3	Erick Putra Wijaya, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya), 2016. ²²	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semangat Baru Jaya.	a. Menggunakan variabel kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen. b. Menggunakan variabel idependen kinerja pegawai c. Analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T parsial, dan uji F.	Lokasi penelitian yaitu pada PT. Semangat Baru Jaya.

²¹ Alfritri Rijanto dan Mukaram, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures), *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 4, No. 2, (Agustus 2018), h. 35-47.

²² Erick Putra Wijaya, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi, ..., h. 83-88.

4	Jatiningrum, Musadieg dan Prasety, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai dan Agen PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang), 2016. ²³	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai dan agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang.	a. Menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen. b. Analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T parsial dan uji F.	a. Terdapat variabel motivasi sebagai variabel independen. b. Lokasi penelitian Agen PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang.
5	Jufrizen,	Hasil	a. Menggunakan	a. Terdapat

²³ Citra Dwi Jatiningrum, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)" Vol. 39 No.1 (Tahun 2016), h. 1–12.

Khairani Nurul Rahmadhani, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, 2020. ²⁴	penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.	budaya organisasi sebagai variabel independen. b. Variabel kinerja pegawai sebagai variabel idependen.	variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. b. Menggunakan analisis pengukuran dan analisis model struktural.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

H. Kerangka Pemikiran

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, beberapa di antaranya yaitu kompensasi dan budaya organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan motivasi dan semangat

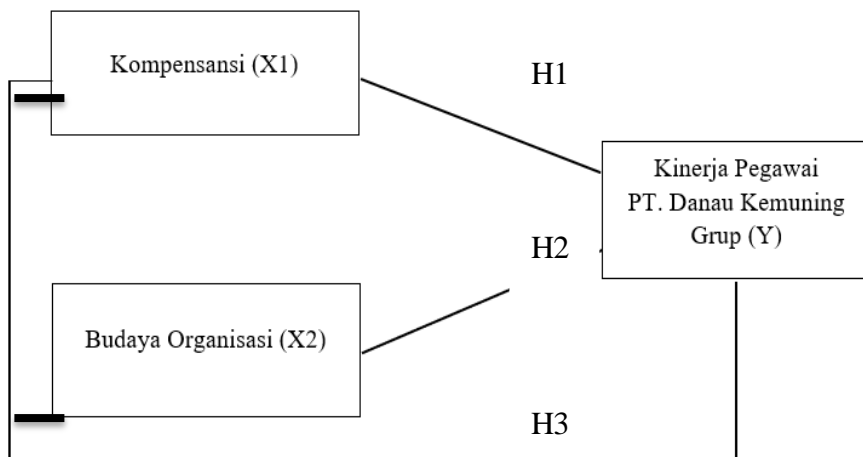
²⁴ Jufrizen dan Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi, ..., h. 66-79.

pegawai sehingga berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang terlalu rendah (*underestimate*) akan menurunkan motivasi dan semangat pegawai untuk bekerja dengan baik dan tentu berdampak pada kinerja pegawai yang menurun. Hal tersebut juga akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan yang menyebabkan terjadinya perlambatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Hal tersebut tentu akan memberikan kerugian kepada perusahaan. Begitu juga dengan pemberian kompensasi yang terlalu tinggi (*overestimate*) akan merugikan perusahaan karena membayar lebih banyak dibanding jasa yang diterima.

Faktor budaya organisasi juga tidak dapat dipandang sebelah mata karena dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Norma dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan secara langsung akan memengaruhi kebiasaan kerja pegawai. Norma dan nilai-nilai yang positif akan memengaruhi kebiasaan pegawai untuk bekerja dengan baik. Salah satu contoh nilai tersebut yaitu kedisiplinan, perusahaan yang menjunjung tinggi kedisiplinan tentu akan membiasakan pegawainya untuk berlaku disiplin. Bentuk perilaku disiplin pegawai dapat berupa ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta ketepatan waktu pengumpulan tugas/pekerjaan. Ketepatan waktu kerja ini akan

berdampak positif pada kinerja pegawai (menjadi lebih produktif). Maka pada kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar dibawah:

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen di mana variabel independen terdiri dari kompensasi dan budaya organisasi sedangkan variabel dependen adalah terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini

bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bahwa pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

H_2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

H_0 : Kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

H_3 : Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Danau Kemuning Grup.

J. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan dari isi penulisan dalam penelitian ini, penulis menguraikan secara singkat yang terdiri dari lima bab.

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai latar belakang masalah yang akan diteliti, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Teoritis

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan sebagai referensi dari penelitian yang akan dilakukan, landasan teorinya mencakup kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan secara rinci mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini penulis menguraikan mengenai hasil penelitian yang berupa temuan-temuan pada penelitian yang telah dilakukan disertai dengan pembahasan yang analitis dan terpadu. Temuan-temuan

tersebut disajikan secara rinci dan jujur sesuai dengan hasil penelitiannya.

Bab V Penutup

Bab terakhir penelitian ini berisi kesimpulan, saran atau rekomendasi kesimpulan yang menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan rumusan masalah. Kesimpulan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dari interpretasi data yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.