

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Multi Packaging

Cicilia Ardhtia^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾sisilia604@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:
Budaya Organisasi
Gaya Kepemimpinan
Kompensasi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Bagi karyawan, budaya organisasi terdiri atas berbagai petunjuk pelaksanaan hingga petunjuk teknis. Tiap pemimpin tentu memiliki gaya kepemimpinan passion-nya sendiri. Kepemimpinan efektif membutuhkan kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi. Ketika karyawan menerima kompensasi memadai, biasanya kinerja akan meningkat, tetapi jika kompensasi tidak memadai, kinerja karyawan bisa menurun. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah pemberian kompensasi pada karyawan telah setara atas pertanggungjawaban kinerjanya. Indikator kompensasi lah membangkitkan semangat para pegawai, bagaimana tidak, dengan adanya kompensasi pegawai akan lebih sejahtera. Penelitian ini memilih metode deskriptif dan kuantitatif. Dari hasil observasi telah memperlihatkan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari nilai signifikansi sebanyak > 0.05 , jika H_0 diterima dan H_a ditolak. Perihal ini, bisa digarisbawahi hanya Budaya Organisasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial memperlihatkan adanya dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat signifikansi 0.022 dan 0.016, lebih minim dari 0.05. Dengan ini, bisa dikutip Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di era sekarang, marak perusahaan mengklaim pegawai merupakan aset utama, sehingga penting bagi mereka agar bisa menjaga keberlangsungan aset. Biasanya, perusahaan mempunyai berbagai sasaran supaya bisa lebih meningkatkan keuntungan hingga kesejahteraan pegawai, indikator inilah menjadi paling utama ketika meninjau kemajuan ataupun kemunduran perusahaan, sehingga perekrutan pegawai wajib sesuai atas kebutuhan. Pegawai rata-rata mempunyai maksud supaya bisa memenuhi kebutuhan pangan, tempat tinggal, hingga kebutuhan sehari-hari. Kompensasi inilah menjadi faktor kunci supaya pegawai bisa bekerja secara maksimal sesuai kemampuan nya, sehingga mereka bisa memenuhi target hidup mereka.

Budaya organisasi harus menjadi perhatian penuh perusahaan karena sebuah karakter sifatnya tidak terlihat, dimana hal tersebut adalah kebiasaan yang dilakukan pegawai pada organisasi, perihal ini bisa menjadi contoh bahan perbandingan. Selain itu, budaya organisasi disebut sebagai tingkah laku yang bisa dipahami secara bersamaan, dapat memperlihatkan nilai, norma perilaku para anggota organisasi.

Kepemimpinan yaitu setiap perubahan dijalani oleh seseorang maupun kelompok guna mengkoordinasikan hingga memberikan pengarahan terhadap seseorang maupun kelompok yang menyatu pada tempat tertentu guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.

Seorang pemimpin mempunyai berbagai metode dalam melaksanakan kepemimpinan di dalam pekerjaannya. Tetapi pemimpin yang baik harus bisa menyesuaikan diri terhadap kemungkinan-kemungkinan maupun seseorang yang dipimpin nya supaya bisa memberi sasaran yang tepat.

Kompensasi yakni sebuah indikator penting memiliki peran terkait kinerja karyawan. Kompensasi juga meliputi keseluruhan atas kembalian maupun imbalan (*return*) secara keuangan, berbagai jasa berwujud hingga maksud yang didapatkan atas hubungan kepegawaian.

Kinerja (*Performance*) merupakan usaha kinerja seseorang yang hendak dicapai, mendasari atas beberapa persyaratan pekerjaan. Tentunya semua jenis pekerjaan memiliki kriteria tertentu agar bisa melakukan pencapaian kerja, atau dengan kata lain standar pekerjaan (*Job standard*).

PT.Mitra Multi Packaging merupakan sebuah perusahaan bergerak dalam bidang *flexible packaging printing*. Tiap aktivitasnya dalam perusahaan, tentunya tidak lepas dari kinerja karyawannya karena saling berhubungan atas perolehan yang didapati. Dengan ini, perusahaan harus lebih memperhatikan khususnya dalam aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan hingga imbalan berhak diterima pegawai.

Banyaknya indikator berkaitan pada Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi, saya sebagai penulis hendak menelusuri lebih jauh apakah sebenarnya telah maksimal kinerja karyawan di perusahaan atau perlu adanya revisi guna mencapai cita-cita perusahaan. Oleh karena nya, penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan membuat penelitian berjudul, **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA MULTI PACKAGING"**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yakni sebuah sistem atau ciri khas berkembang dan dianut sebuah kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama

Habudin (2020) mengatakan:

"Budaya Organisasi, sebuah indikator penting ditekankan dan dihargai di sebuah entitas organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini melibatkan pembentukan ikatan budaya yang mempengaruhi norma perilaku hingga nilai diakui oleh masing-masing di organisasi, serta dijadikan sebagai landasan untuk mengatur perilaku dalam lingkungan organisasi tersebut."

(Mayeni and Badri 2023) mengatakan:

"Budaya organisasi dapat terbentuk oleh sebuah kelompok organisasi guna mengatasi rintangan di kemudian hari".

(Wibowo et al. 2020) mengatakan:

"Budaya perusahaan, elemen krusial yang menjadi pembeda tiap perusahaan. Budaya ini terbentuk sejak awal pendirian perusahaan hingga berlanjut sepanjang eksistensi perusahaan, dengan potensi mengalami perubahan seiring perkembangan perusahaan sendiri".

(Widjaja 2021) mengatakan:

"Budaya organisasi adalah sebuah sistem pengendalian sosial di organisasi bertujuan supaya anggotanya mempunyai budaya seirama".

Gaya Kepemimpinan

(Hemphill& Coons,1957) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan:

"Kepemimpinan, perilaku seseorang mengarahkan kegiatan berkelompok guna mencapai tujuan bersama".

(Rauch&Behling,1984) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2, mengatakan:

"Kepemimpinan, *progress* berpengaruh atas aktivitas kelompok secara tersusun guna tujuan".

(Imelda, dkk., 2021) mengatakan:

"Gaya kepemimpinan merupakan sebuah sikap konsisten, dijalani oleh pemimpin saat mempengaruhi rekannya"

Marsam (2020) mengatakan:

"Gaya kepemimpinan mencerminkan pandangan pemimpin terkait potensi rekannya, baik secara langsung & tidak langsung. Hal ini menggambarkan cara seorang pemimpin bertindak dan merencanakan taktik, yang mana adalah gabungan dari keterampilan, sikap, hingga sifat sikap sedang dijalani dalam upaya memengaruhi bawahannya."

Kompensasi

(Mario Oktavianus Marbun and Agus Kusnawan 2022) mengatakan:

"Kompensasi merujuk atas berbagai bentuk penghasilan, sebagai bagian hasil dari jasanya pada perusahaan, berupa uang, tunjangan, hingga manfaat lainnya".

(Cahyani, Kamase, and Aminuddin 2021) mengatakan:

“Kompensasi, keseluruhan berbentuk imbalan diterima sebagai pengganti layanan mereka, sejalan atas harapan pegawai guna mencapai kepuasan atas pencapaian yang sudah dilaksanakan, sesuai tujuan strategis perusahaan”.

(Herawati 2021) mengatakan:

“Kompensasi terkait dengan pemberian imbalan finansial kepada individu melalui hubungan kerja mereka dengan sebuah perusahaan”.

(Widodo dan Yandi 2022) mengatakan:

“Kompensasi juga mencakup semua upah diterima pekerja sebagai imbalan dari jasa, hasil kinerja di perusahaan, berbentuk barang hingga materi, secara langsung ataupun tidak”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk atas hasil kerja nyata mencakup kualitas, jam kerja, hingga kerjasama guna mencapai sasaran organisasi.

(Mangkunagara 2002) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan:

“Prestasi, hasil dari kerja seseorang dalam menjalani tugas diberikan, dari segi kualitas hingga kuantitas”.

(Meinitasari 2023) mengatakan:

“Kinerja adalah manifestasi konkret dari kapabilitas hingga prestasi individu berhasil digapai oleh seseorang saat menyelesaikan tugas yang dibebani perusahaan.”

(Abidin dkk. 2022) mengatakan:

“Kinerja adalah produk dari usaha pribadi ataupun kelompok di sebuah perusahaan, sesuai atas pertanggungjawaban hingga hak yang diberi kepada mereka, agar mencapai sasaran organisasi secara legal, sesuai hukum, hingga berkonsistensi dengan standar moral, etika yang dijunjung tinggi.”

III. METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakannya metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif cocok untuk studi memilih masalah sudah terdefinisi dengan baik dan biasanya dilakukan pada sampel yang besar. Pendekatan kuantitatif, di sisi lain, menggunakan data numerik sebagai dasar pembuatan generalisasi perihal fenomena yang diteliti.

Jenis Data

Peneliti mempergunakan jenis data primer dan sekunder. Data Primer didapati melewati metode wawancara, pengamatan, hingga pengumpulan kuesioner. Data Sekunder didapatkan melalui referensi buku-buku ilmiah, jurnal, hingga sumber-sumber internet berkenaan atas variabel yang sedang diteliti.

Populasi

Populasi yang dipilih pada penelitian, yakni karyawan PT.Mitra Multi Packaging sejumlah 92 orang

Menurut (Sihombing and Kusnawan 2022) mengatakan:

“Populasi merupakan totalitas objek menjadi fokus penelitian”

Sampel

Penentuan jumlah sampel mengacu pada teori penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh (Sugiyono, 2019) yang mengatakan total sampel valid pada sebuah penelitian antara 30 hingga 500 sampel. Dengan demikian, total sampel pada penelitian ini ditetapkan yakni sejumlah 75 orang.

Teknik Analisa Data

Peneliti mempergunakan pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian parsial, regresi berganda, uji T hingga uji F

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- **Koefisien Determinasi (R^2)**
Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.374	.328	4.781	1.744

Sumber: SPSS Versi 23.0

Pada tabel ini, memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* 0,328 /0⁰ 32.8%. Artinya variabel independen mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta Kompensasi bersamaan mempengaruhi variabel dependen, yakni kinerja karyawan 32,8%, tersisa 100% - 32,8% = 67,2% terpengaruh variabel lain tidak terkecuali pada penelitian ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- **Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Uji t dilaksanakan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, di mana *degree of freedom* (df) dihitung dari total sampel (n) dikurangi 2, df dihitung sebagai 75 - 2 = 73. Ket. df = 73 dan alpha 0,05, ttabel didapati sebesar 2.016. Hasil uji t penelitian bisa dievaluasi melalui Tabel Koefisien, mencakup nilai t beserta signifikansinya.

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.559	6.694		2.474	.018		
Budaya Organisasi	.072	.189	.064	.383	.704	.543	1.840
Gaya Kepemimpinan	.442	.186	.313	2.379	.022	.882	1.134
Kompensasi	.273	.109	.406	2.505	.016	.582	1.718

Sumber: SPSS Versi 23.0

- **Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Guna penentuan atas H₀ ataupun H_a yang ditolak atau diterima, nilai thitung ini bisa diperbandingkan nilai ttabel, signifikansi 5% (0,05). Nilai ttabel, signifikansi 5% (0,05) yakni **2.016**. Melalui perbandingan thitung dan ttabel, jadi bisa ditarik ringkasan, bahwa:

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Keseluruhan, nilai signifikansi di atas 0,05, Hipotesis nol diterima, Hipotesis alternatif ditolak. Perihal ini, sebagian besar, budaya organisasi tak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Keseluruhan, nilai signifikansi 0,022 < 0,05, Hipotesis nol ditolak, Hipotesis alternatif diterima. Perihal ini, menandakan sebagian besar, gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Kompensasi (X3)

Keseluruhan, nilai signifikansi 0,016 < 0,05, Hipotesis nol ditolak, Hipotesis alternatif diterima, menandakan sebagian besar, kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji f dilaksanakan membandingkan nilai fhitung dengan nilai ftabel, di mana *degree of freedom* (df1) dihitung sebagai k-1 & *degree of freedom* (df2) terhitung sebagai n-k, di mana n adalah total sampel, k = total variabel independen dan dependen penelitian. Dalam riset ini, dengan total sampel n = 75, maka df1, bisa dihitung sebagai 4-1 = 3, df2 sebagai 75-4 = 71. Dengan df1=3, df2=71, dan alpha= 0,05, didapati nilai ftabel 2,83. Hasil uji F pada penelitian ini bisa ditinjau di tabel Anova.

Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	559.715	3	186.572	8.163	.000 ^b
Residual	937.085	71	22.856		
Total	1496.800	71			

Sumber: SPSS Versi 23.0

Jadi bisa diperoleh informasi nilai Fhitung 8.163, mengungguli nilai Ftabel 2.83. Secara keseluruhan menggarisbawahi variabel independen, mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, berdampak signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan di PT. Mitra Multi Packaging.

V. KESIMPULAN

Dengan hasil observasi hingga pembahasan terkait “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Multi Packaging”, diperoleh kesimpulan:

1. Analisis memperlihatkan nilai koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Multi Packaging yakni 0.328, nilai signifikansi 0.704 atau 70.4%. Perihal ini, memberitahu keseluruhannya, variabel independen Budaya Organisasi tak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya > 0.05 . Hipotesis nol diterima & hipotesis alternatif ditolak. Jadi, Budaya Organisasi tak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis memperlihatkan nilai koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Multi Packaging yakni 2,379, nilai signifikansi 0.022 atau 22% nilai tersebut berarti variabel independen Gaya Kepemimpinan keseluruhannya berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari nilai signifikansi $0.022 < 0,05$, Hipotesis nol ditolak & Hipotesis alternatif diterima. Jadi bisa dipetik kesimpulan Gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Analisis memperlihatkan nilai koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Multi Packaging yakni 2.505, nilai signifikansi 0.016 atau 1,6% nilai tersebut berarti variabel independen Kompensasi keseluruhannya berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari nilai signifikansi $0.016 < 0,05$ jadi Hipotesis nol ditolak & Hipotesis alternatif diterima. Sehingga bisa petik kesimpulan Kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Analisis memperlihatkan nilai koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Multi Packaging bisa diperlihatkan atas hasil uji hipotesis dengan uji F disebut nilai Fhitung = 8.168 dari Ftabel = 2,83. Jadi Hipotesis nol ditolak & Hipotesis alternatif diterima, terdeteksi dampak signifikan dengan variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal, dan Sasongko. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang.” *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194–207.
- Cahyani, Nurul, Jeni Kamase, and Aminuddin Aminuddin. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4(1): 56–70.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
———. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. ed. 8 cm x 21 cm Yo Ceng Giap-Tangerang, Pustaka Kreasi Mandiri, 2024 xvi, 319 hal, 14.
- Habudin, 2020. "Budaya Organisasi" *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23-32.
- Herawati, N., Ranteallo, A.T., dan Syafira, K. 2021. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan." *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora* 2(11):13-22.
- Imelda, Tarigan, I., dan Syawaluddin. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Naga Hari Utama Medan" *Jurnal Bisnis Kolega*. 7(2): 30-39.

- Mario Oktavianus Marbun, and Agus Kusnawan. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol 2 no 2 2(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>.
- Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media. https://books.google.co.id/books?id=86bTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=marsam+gaya+kepemimpinan&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=marsam%20gaya%20kepemimpinan&f=true
- Mayeni, Jasri, and Juarsa Badri. 2023. "Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Economina* 2(5): 1038–53.
- Meinitasari, N. 2023. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Karya Putra Grafika" *Jurnal Manajemen Dewantara* 7(1):15-31.
- Sihombing, Fredika Gloria, and Agus Kusnawan. 2022. "Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety (K3) On The Perfor." 3: 1–10.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, FX, Pudjo et al. 2020. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di PT Mutiara Nusantara Globalindo)." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 20(3): 248–58.
- Widjaja, William. 2021. "Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT X." *Jurnal Perspektif* 19(1): 32–40.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. 2022. "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(1), 1-14.