

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula Widodo (2015). Mengingat pentingnya sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah kompensasi dan budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Badriyah (2017) sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2015) kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada

organisasi/perusahaan tempat bekerja. Kompensasi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Sedangkan Menurut Nawawi (2015), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Handoko (2017) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Hasil penelitian Martha (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adnyana (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain berpengaruh terhadap kinerja adalah Budaya organisasi. Menurut Umi, dkk (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Umi, dkk (2015) Budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi dalam mencapai kinerja karyawan.

Menurut Wahab (2018), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut kartono (2016) Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat

berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut Fathiyah, (2017) budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.

Saputra (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh Djuremi (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh dari Azhari (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Muhammad, dkk. (2017) yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ini didasari oleh adanya dorongan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan inovasi serta berani bertindak untuk mengambil keputusan, adanya tuntutan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, disamping itu juga perusahaan selalu memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan agar hasil yang diperoleh bisa optimal, dan para karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan adalah lembaga keuangan mikro yang berada di desa pakraman. LPD adalah badan usaha milik desa pakraman yang

merupakan unit operasional yang berfungsi sebagai wadah kekayaan milik desa pakraman, yang berupa uang atau surat-surat berharga. Seiring dengan perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks. Dari wawancara dengan kepala Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman panjer Denpasar Selatan yang memiliki 31 karyawan. Kinerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah dilihat dari kinerja karyawannya, yang masih sering terdapat kesalahan-kesalahan yang berakibat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan upah yang diterima dari perusahaan. Ditambah lagi dengan kondisi saat ini dimana terjadinya pandemic covid-19 upah yang diterima karyawan berkurang sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan penilaian kinerja yaitu rendahnya kehadiran karyawan dalam perusahaan. Perkembangan LPD Desa Pekraman Panjer disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Perkembangan Laba dan Asset LPD Pekraman Panjer. periode Tahun 2018 - 2020

Tahun	Laba	Asset
2018	1.164.185,52	109.297.706,10
2019	2.580.616,70	114.379.485,70
2020	4.533.682,10	119.566.441,20

Sumber : LPD Desa Pekarman Panjer, 2021

Tabel 1.1 cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya, akan tetapi terhadap laporan keuangan mengenai rasio keuangan harus tetap dilaksanakan, dalam hal ini penulis menggunakan rasio-rasio lembaga keuangan yang lebih

berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*), dengan tujuan untuk mendukung kinerja LPD yang lebih berorientasi pada manfaat (*benefit oriented*), dan sangat berguna untuk mengetahui pencapaian yang diperoleh perusahaan, digunakan untuk mengevaluasi kondisi keuangan, serta dapat meningkatkan kinerja keuangan LPD Pekraman Panjer, namun seiring berkembangnya zaman perkembangan finansial saja tidak cukup untuk menilai kinerja suatu badan usaha, sehingga kita juga harus menilai dari aspek manajemen yang diterapkan, agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengambil keputusan secara cermat mengingat masalah yang dihadapi oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pekraman Panjer. Kinerja keuangan dengan menggunakan rasio-rasio lembaga keuangan yang berorientasi pada profit (*profit oriented*) dan kinerja manajemen yang ditinjau dari aspek internal dan aspek eksternal dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk menilai dan meningkatkan kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pekraman Panjer sehingga nantinya bisa lebih bersaing dengan lembaga keuangan atau Lembaga Perkreditan Desa (LPD) lainnya serta dapat lebih berkembang dan maju.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman panjer Denpasar Selatan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman panjer Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan , maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman panjer Denpasar Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman panjer Denpasar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemensumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, dan budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu

keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai kompetensi Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

Goal setting teori merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Theori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Theori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nurcahyo (2015) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Sedangkan Menurut Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Handoko (2019), menjelaskan bahwa penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari pada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga erja akuntan.
2. Serikat Karyawan Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentu tingkat

kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan supply, atau melakukan otomatisasi.
4. Kemampuan Untuk Membayar Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.
5. Berbagai Kebijakan Pengupahan dan Penggajian Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota yang bukan serikat buruh. Banyak

perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6. Kendala-Kendala Pemerintah Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dari segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.1.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Timoty (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2017) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

Moeheriono (2016) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah,

ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku,

ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

c. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Ardiana et al., (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terbagi atas empat faktor yaitu:

1. Faktor Karakter Perorangan Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda hal ini disebabkan oleh perbedaan nilai, kepribadian dan etika setiap individu dalam organisasi masing-masing.
2. Faktor Etika Perusahaan Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki etika yang baik terhadap pelanggan ataupun sesama karyawan. Etika perusahaan meliputi moral, kepercayaan, dan aturan yang menjaga kestabilan hubungan dengan sesama anggota organisasi.

3. Faktor Pembagian Hak atau Kekuasaan Pembagian hak dalam sebuah organisasi yaitu hak untuk memakai sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Pembagian hak memberikan aturan dan tanggung jawab kepada setiap individu yang termasuk dalam organisasi tersebut dan mempengaruhi perkembangan nilai, norma dan attitude dalam organisasi tersebut.

4. Faktor Struktur Organisasi Struktur organisasi adalah sistem formal tentang tugas dan hubungan kekuasaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perusahaan atau organisasi tersebut. Perbedaan dalam pemilihan struktur organisasi akan menyebabkan perbedaan nilai budaya organisasi dalam tiap-tiap perusahaan. Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam budaya organisasi karena hal inilah yang membentuk karyawan dalam melakukan aktifitas mereka serta berjalannya informasi dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian karyawan

Menurut Kartono (2017), kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawannya. Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah

pencapaian pekerjaan karyawan yang didasarkan pada produktivitas, efektivitas dan efisiensi.

Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Indikator kinerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi Daryanto (2017), antara lain:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Misalnya :Tanggap dalam tugas baru, Ketelitian dalam mengerjakan tugas.
2. Kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dilakukan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.Misalnya,Kecepatanwaktu dalam dalam bekerja,Kemampuan dalam mengerjakan tugas.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi ada dua:

- a. Kinerja Anggota Budaya organisasi memegang perananan penting terhadap kinerja karyawan, karena baik buruknya layanan yang diberikan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dan itu akan berdampak terhadap kinerja para karyawan.
- b. Organisasi Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek dan perilaku anggota secara individual dan kelompok, dan setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri sesuai dengan karakteristik perusahaan tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adanya penelitian terdahulu bermanfaat bagi penulis, sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang kami jadikan rujukan adalah :

1. Martinus (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 5, No. 1, Januari 2016) Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. devina Surabaya Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga meningkatkan kinerja Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Persamaan Variabel independen yang digunakan oleh peneliti, yaitu kompensasi dan Budaya Organisasi. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.
2. Mochamad (Jurnal Penelitian Ilmu Administrasi Bisnis 2012) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan Variabel independen yang digunakan oleh peneliti, yaitu Kompensasi dan Budaya Organisasi Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti.

3. Muhamad Alwi (Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti, yaitu Kompensasi dan Budaya Organisasi Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. Adanya variabel independen yang lainnya yaitu Kompetensi. Agus Riyanto (Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121 - 137) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung kidul Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan Peneliti dan penulis sama-sama meneliti Budaya Organisasi Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Perbedaan Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. Tidak ada variabel Kompensasi Md. Nurun Nabi, Md. Monirul

Islam, Tanvir Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain (Jurnal Internasional 2017) Impact of organizztional culture on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan Variabel independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama, yaitu Budaya Organisasi Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti sama, yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan Objek dan tempat penelitian terdahulu tidak sama dengan penelitian yang akan diteliti. Tidak ada variabel Kompensasi

