

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri sehingga akan sangat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

Kelangsungan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar modal atau penghasilan yang dimiliki oleh perusahaan itu, melainkan ditentukan juga melalui bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga, baik itu kesehatan dari sumber daya manusia yang dimiliki, penerapan budaya organisasi yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai, maupun memberikan fasilitas agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kristianti, dkk (2021) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sedangkan menurut Adipratama, dkk (2021) Kinerja merupakan standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok.

Dari pendapat para ahli tersebut maka kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi

atau perusahaan maupun bagi pihak karyawan itu sendiri jika didukung dengan budaya organisasi dan kompensasi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya perilaku atau kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan diantaranya disebabkan oleh faktor budaya organisasi serta kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu dari faktor penting dalam kemajuan perusahaan serta kenyamanan bekerja bagi para karyawan. Menurut Menurut Nasir, dkk (2021) budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang didalamnya. Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Menurut Rahmat, dkk (2021) budaya organisasi berperan dalam menentukan batasan- batasan normatif perilaku anggota organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, menentukan cara-cara kerja yang tepat dalam proses organisasi. Sedangkan menurut Wulandari (2021) budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, karena dapat menciptakan sesuatu yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya.

Udaka Air Minum Beroksigen adalah salah satu perusahaan air minum dalam kemasan yang berlokasi di Klungkung Bali dan sudah memiliki standar kesehatan yang terpercaya karena diambil dari mata air asli dan diproses dengan system Reverse Osmos (RO). Udaka Air Minum

Beroksigen didirikan pada tanggal 16 Desember 2013 dan sudah disitribusikan ke beberapa kabupaten yang ada di Bali.

Tabel 1.1
Tabel Kehadiran Karyawan Pada Udara Air Minum Beroksigen
Periode 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Total Kehadiran Seharusnya	Total Pegawai Yang Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	26	31	806	768	95%
Februari	23	31	713	673	94%
Maret	29	31	899	859	95%
April	24	31	744	702	94%
Mei	24	31	744	702	94%
Juni	23	31	713	661	92%
Juli	26	31	806	751	93%
Agustus	25	31	775	720	92%
September	24	31	744	699	93%
Oktober	26	31	806	764	94%
November	26	31	806	764	94%
Desember	22	31	682	632	92%

Sumber: Udara Air Minum Beroksigen, Januari 2021

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan dari Udara Air Minum Beroksigen masih belum mencapai standar perusahaan yakni 100%, dari pihak perusahaan telah memberikan peraturan masing-masing karyawan hanya boleh absen maksimal 1 kali selama 1 bulan atau 12 kali dalam 1 tahun namun kenyataanya banyak karyawan yang tidak menghiraukan peraturan tersebut dan dari pihak perusahaan juga tidak memberikan peringatan apapun kepada karyawan

yang absen lebih dari 1 kali, hal tersebut diduga karena perusahaan Udara Air Minum Beroksigen menekankan pada rasa kekeluargaan sebagai budaya organisasi perusahaan ini ditambah lagi pemilik dari perusahaan ini adalah salah satu warga sekitar dan karyawan yang diperkerjakan mayoritas orang-orang lokal yang bertempat tinggal di sekitar perusahaan. Selain itu tidak jarang juga ditemukan karyawan yang datang terlambat maupun pulang mendahului dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan, jika hal ini terus berlangsung tentu dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Maka dari itu peranan organisasi atau perusahaan disini adalah menyusun kebijakan yang tepat guna membentuk budaya organisasi yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Selain budaya organisasi faktor penting lain yang perlu diperhatikan adalah pemberian kompensasi. Burhanudin dan Iyan (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Barima dan Natasia (2021) Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya seorang karyawan bekerja untuk sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan balas jasa baik itu berupa gaji, tunjangan ataupun insentif yang diberikan oleh perusahaan. Dalam pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil karena melalui kompensasi tersebut para karyawan akan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan maka produktivitas dari perusahaan akan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Jika suatu perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memberikan kinerja terbaiknya maka perusahaan juga harus menyesuaikan kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dengan begitu akan terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan karena merasa keberadaanya saling menguntungkan.

Berikut terdapat data pemberian gaji dari Udaka Air Minum Beroksigen periode 2017-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tabel UMK dan Gaji Pokok Karyawan Udaka Air Minum Beroksigen
Periode 2017-2021

Tahun	UMK Kabupaten Klungkung	Gaji Pokok	Potongan BPJS & THT	Total Gaji Diterima
2017	1.991.529	1.725.000	(200.000)	1.525.000
2018	2.164.991	1.725.000	(200.000)	1.525.000
2019	2.338.840	1.725.000	(200.000)	1.525.000
2020	2.538.000	1.725.000	(200.000)	1.525.000
2021	2.538.000	1.725.000	(200.000)	1.525.000

Sumber: Udaka Air Minum Beroksigen, Januari 2021

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa pemberian gaji pokok karyawan pada Udaka Air Minum Beroksigen pada periode 2017-2021 tidak mengalami peningkatan yakni Rp.1.725.000 dimana jumlah tersebut masih jauh dari UMK Kabupaten Klungkung, kemudian dari Rp.1.725.000 dipotong BPJS dan THT Rp.200.000 sehingga upah bersih yang diterima setiap bulannya adalah Rp. 1.525.000. Hal tersebut diduga menjadi penyebab karyawan memiliki rasa ketidakpuasan terhadap perusahaan ditempatnya bekerja, karena dirasa kompensasi dalam segi finansial tidak sesuai sehingga menyebabkan penurunan kinerja dari para karyawan.

Dari permasalahan yang dihadapi yaitu menurunnya persentase kehadiran karyawan serta pemberian gaji pokok dan tunjangan yang tidak mengalami peningkatan tentu akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan memilih objek penelitian pada Udaka Air Minum Beroksigen dimana penelitian ini berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Udaka Air Minum Beroksigen”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Udaka Air Minum Beroksigen?

- 1.2.2 Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Udaka Air Minum Beroksigen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Udaka Air Minum Beroksigen
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Udaka Air Minum Beroksigen

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan serta pengalaman sehingga dapat mempraktekan teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta guna memenuhi syarat mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

- 2) Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat khususnya mengenai pengaruh budaya

organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Udara Air Minum Beroksigen

3) Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi khususnya bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan membuat penelitian dimasa yang akan datang dan juga sebagai tambahan referensi perpustakaan.

2) Bagi Instansi Terkait

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi suatu organisasi dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kompensasi karena akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dari organisasi itu sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Resource Based View*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984), *Resources-Based View* (RBV) adalah manajemen bisnis atau alat yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan. Prinsip mendasar dari RBV adalah bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak terutama dalam penerapan sumber daya berharga di perusahaan. Menurut Kuncoro (2005) *Resources-Based View* (RBV) adalah suatu konsep teori yang lahir dari penelitian para pakar ekonomi diseluruh dunia, dimana teori ini dipercaya dapat memberikan jawaban dalam menciptakan *competitive advantage*/keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan dan peluang adalah pendekatan yang didasarkan pada *resources-based view* (RBV). Perspektif ini menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah fungsi dari keberhasilan seorang pimpinan (manajer) dalam membangun organisasinya dalam rangka mempertahankan sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru dan sulit digantikan (Barney, 1991). Pandangan *resources-based view* (RBV) juga berpendapat bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan jauh lebih penting daripada struktur industri dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Menurut Mahoney dan Pandian (1992) RBV menggambarkan kemampuan

perusahaan untuk memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan ketika sumber daya dikelola sedemikian rupa sehingga apa yang dihasilkan sulit untuk ditiru atau dibuat oleh pesaing, yang pada akhirnya menciptakan hambatan kompetisi.

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Fahmi (2014), Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar dalam organisasi yang diyakini kebenarannya oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah internal dan eksternal organisasi. Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi adalah 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 organisasinya. Menurut Ratnasari dan Yenni (2019) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan aturan mutlak yang diterapkan oleh perusahaan agar dijadikan pegangan dalam berperilaku, maupun menjalankan tugas oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan atau organisasai itu sendiri. Budaya organisasi juga merupakan karakteristik yang sering orang gunakan untuk membedakan

perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Orang lain dapat dengan mudah mengenali serta mengingat budaya organisasi dari masing-masing perusahaan meskipun hanya saat pertama kali memasuki area perusahaan. Salah satu contohnya adalah bagaimana orang lain diperlakukan atau disambut saat mulai menginjakkan kaki di area perusahaan atau hal lain yakni melalui cara berpakaian para karyawannya.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2006:279) mengemukakan bahwa ada 7 karakteristik dari budaya organisasi, karakteristik tersebut diantaranya:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Orientasi detail yaitu perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail.
- c. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. Orientasi individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

- e. Orientasi tim yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
- f. Agresivitas yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
- g. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Saputra, dkk (2017) ada beberapa indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi

- b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar besarnya

- c. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya seorang karyawan bekerja untuk perusahaan adalah untuk mendapatkan balas jasa dari perusahaan baik itu berupa gaji dan lain-lain. Seorang karyawan akan memberikan loyalitas terhadap perusahaan jika mereka merasa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan, maka dari itu penghargaan yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan sekaligus mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya disebut dengan kompensasi. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Umar (2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Wibowo (2007) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

2) Indikator Kompensasi

Fendra dan Sesilya (2017) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Gaji adalah suatu bentuk imbalan dalam berupa finansial yang diterima karyawan dalam suatu perusahaan atas tugas yang dikerjakan untuk

setiap periode. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

b. Insentif

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja

d. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa kompensasi memiliki tujuan yakni sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sedangkan

pihak perusahaan yang mempekerjakan karyawan tersebut berkewajiban membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa yang sesuai maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dalam kebutuhan fisik, status sosial dan egositiknya sehingga akan muncul rasa kepuasan dalam diri karyawan.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn-over* menjadi relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dan faktor yang mempengaruhi kinerja individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2017) terdapat 6 indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan sepenuhnya terhadap perusahaan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dewi (2012) adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi tren budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi semua anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat dan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi.

2) Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memegang peranan yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan besaran kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Kompensasi menjadi standar ukuran bagi seorang karyawan karena melalui kompensasi tersebut akan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan yang lain, keluarga maupun masyarakat. Selain bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal tersebut dapat membuat perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya sekaligus mendorong agar karyawan tersebut memberikan loyalitasnya kepada perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dikarenakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

- 1) Widyaningsih, dkk (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 166 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 63 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, Teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di tangerang sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Bali, jumlah sampel yang digunakan adalah 63 orang dari 166 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel.
- 2) Alfian dan Firmansyah (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Bima”. Jumlah populasi pada perusahaan

ini adalah 106 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 106 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Nusa Tenggara Barat, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.

- 3) Dana, dkk (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 61 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 61 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan

sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Gianyar Bali, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.

- 4) Atamimi (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU Pohon Pule”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 30 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu

berlokasi di Pohon Pule, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.

- 5) Novianti (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V Di Pekanbaru”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 51 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yang ada pada perusahaan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Pekanbaru, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.
- 6) Pranata, dkk (2020) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 30 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, penelitian yang dilakukan sama-sama berlokasi di Bali. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada tahun 2021.

- 7) Suwati (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 57 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 57 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Samarinda, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali, pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada tahun 2021.

- 8) Tamba dan Bachtiar (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 42 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 42 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Tangerang, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.
- 9) Alfiansyah (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 813 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 89 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Jampangkulon, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali, pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada tahun 2021, pada penelitian terdahulu cara pengambilan sampel yang digunakan tidak menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai responden, sedangkan pada penelitian yang sekarang pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden.

- 10) Hasanah dan Sutanti (2021) dengan penelitiann yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 70 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 70 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu pada penelitian terdahulu berlokasi di Jakarta, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Klungkung Bali.

