

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi, Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja pegawai maksimal Widodo (2019). Maka dari itu perusahaan haruslah mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan merasa jenuh, bosan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja.

Organisasi hendaknya harus lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya dari pada mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja. Dengan demikian kinerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi kunci untuk setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Sehingga dengan tercapainya kinerja yang baik maka tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula.

Haryono (2018:11) Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan SDM dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan Sugianta (2020).

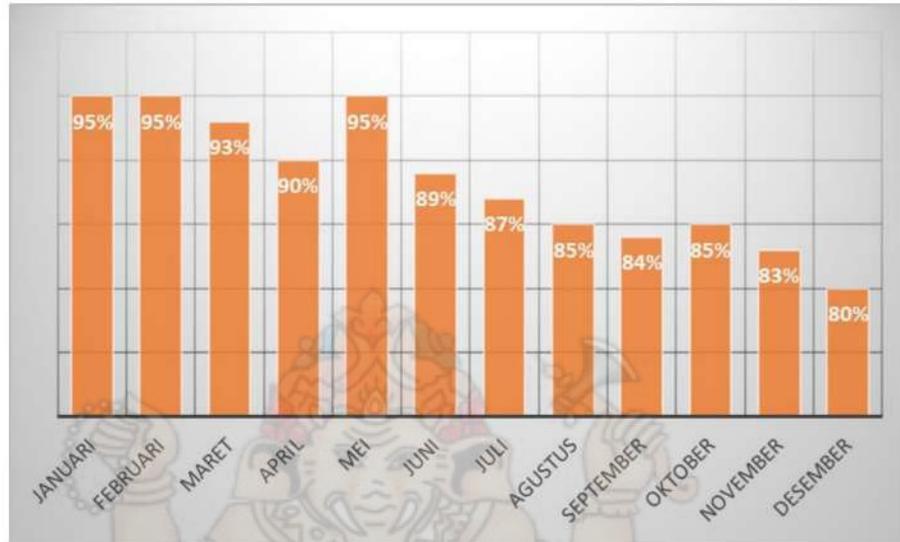
Menurut Wibowo (2010), kompensasi merupakan imbalan terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa

pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi juga dirasa perlu memperhatikan budaya organisasinya. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi Sugianta (2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mishan (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar sebagai instansi pemerintahan, dimana sumber daya manusia sangat penting memegang fungsinya dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya Sugianta (2020). Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan suatu organisasi, keberhasilan dalam proses pelayanan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh pegawai. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik. Dimana untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap dijaga dan tetap stabil. Untuk itu instansi menginginkan setiap pegawainya untuk mencapai kinerja pegawai sesuai dengan target agar terciptanya kinerja yang baik. Adapun Target kinerja pegawai serta pencapaian aktualnya dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Target Kinerja Yang Telah Dicapai Pegawai Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Gianyar Januari-Desember 2020 (Rata-Rata Dalam %)



Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar Januari 2021

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar pada bulan Januari sampai Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi tiap bulannya. Namun dapat terlihat kinerja pegawai cenderung menurun dari bulan ke bulan. Kinerja pegawai yang memenuhi target yaitu bulan Januari, Februari, Maret, April, dan November. Sedangkan pada bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, dan Desember tidak memenuhi target dan cenderung menurun. Fenomena ini menandakan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar masih belum baik.

Dalam upaya memberikan pelayanan dengan baik kepada negara maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar berupaya memenuhi kebutuhan pegawainya dengan memberikan kompensasi. Berdasarkan

hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang bekerja pada bagian keuangan dapat diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar pada setiap bulannya dari bulan Januari-Desember tahun 2020 berbeda menurut jabatan masing-masing. Gaji diberikan sesuai jabatan masing-masing sesuai jenis pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan, tunjangan hari raya diberikan sebesar satu kali gaji pokok seminggu sebelum hari raya dan bonus akhir tahun atau gaji ke-13 juga diberikan sebesar satu kali gaji pokok. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan masing-masing. Berdasarkan wawancara, beberapa pegawai menyatakan bahwa kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan saat ini, serta jumlah kompensasi dirasa tidak mencukupi, sehingga ada indikasi yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Selain itu menurut beberapa pegawai budaya organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar dinilai masih belum cukup baik sehingga hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan malas bekerja dan kinerja pegawai menjadi menurun. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum serta saat ditanya pendapat mengenai kebiasaan pegawai yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerjanya tersita, serta masih terdapat pegawai meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, mereka menganggap hal tersebut sudah biasa dilakukan, mereka menyatakan bahwa mereka tidak terlalu terobsesi

untuk menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, sehingga hal ini dinilai oleh pimpinan bahwa pegawai kurang agresif dalam bekerja. Keagresifan kerja yang masih rendah disebabkan karena pegawai kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan pegawai kurang mampu bersaing antar para pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan dengan kualitas yang baik. Masalah budaya organisasi yang lain yaitu pimpinan yang tidak memberikan kebebasan dalam bertindak pengambilan keputusan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto (2019) juga mendapatkan hasil yang sama. Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2014) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Terdapat penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryajiwangga (2017) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin dan Hermaningsih (2013). Pada

penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai seperti yang telah di kemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya tidak dapat berpengaruh, tentunya dengan tetap berpedoman pada sumber atau literatur dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar”*.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah serta sekaligus menanggapi suatu kejadian yang dapat membantu pemikiran serta pemecahanya.

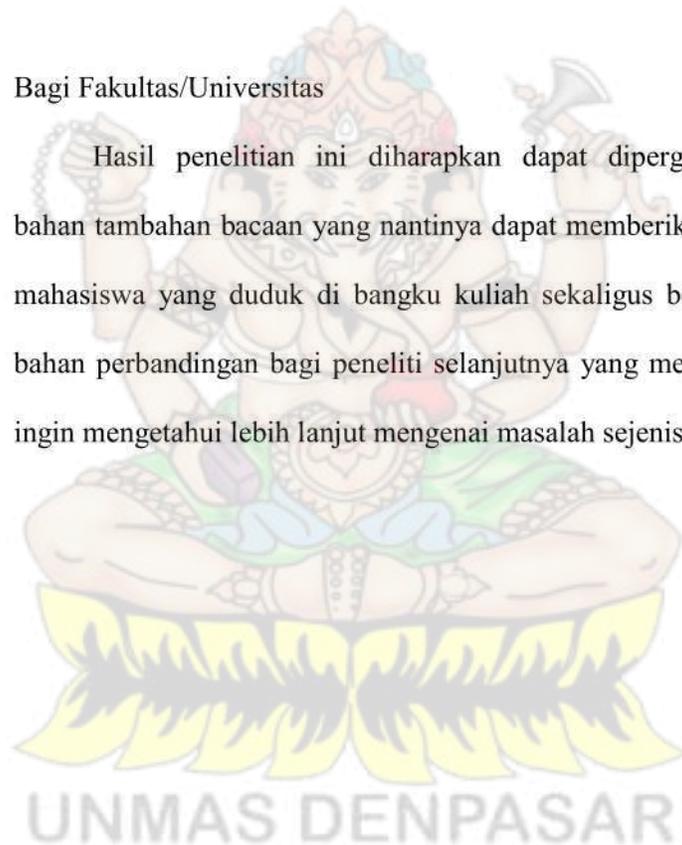
Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

2) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar dalam memperbaiki serta meningkatkan budaya organisasi, dan kompensasi finansialnya untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

3) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan bacaan yang nantinya dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa yang duduk di bangku kuliah sekaligus berfungsi sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang membutuhkan atau ingin mengetahui lebih lanjut mengenai masalah sejenis.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Fernades 2020). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat

mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila goals rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani (2004) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan manusia agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat Menurut Hasibuan dalam Sugianta (2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengaturan tenaga kerja manusia yang

menghubungkan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua bagian Menurut Hasibuan (2016: 10):

1. Fungsi manajerial yaitu:

- a) Perencanaan (*Planning*), perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut.
- b) Pengorganisasian (*Organizing*), organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
- c) Pengarahan (*Directing*), untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kehidupan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari seorang manager.
- d) Pengendalian (*Controlling*), fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional yaitu:

- a) Pengadaan tenaga kerja sumber daya manusia (*Recruitment*), fungsi recruitment adalah untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.
- b) Pengembangan (*Development*), pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi, dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan berkeselimbangan.
- c) Kompensasi (*Compensation*), kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.
- d) Pengintegrasian (*Integration*), integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekolisasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.
- e) Pemeliharaan (*Maintenance*), kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*), fungsi pemeliharaan ini juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- f) Pemutusan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja merupakan kegiatan perusahaan untuk mengakhiri ikatan

seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik karena kinerja karyawan tersebut kurang maupun intern perusahaan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil seorang karyawan atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Fernandes (2020).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai..

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Mangkunegara, 2017:17).

Menurut Mangkunegara (2017: 25), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013)..

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atau karyawan atas kemampuan pencapaiannya serta usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson dalam Sugianta (2020), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, seperti :

- 1) Variabel individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Variabel organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.
- 3) Variabel psikologi, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.3.4 Indikator – indikator kinerja karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat 6 (enam) indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Fernandes (2020) yaitu:

- 1) Kualitas.

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6) Komitmen kerja.

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya dan khususnya kinerja karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2010) Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*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

Menurut Wardiah (2016) Budaya Organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Dalam Wardiah (2016) menyebut lima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Mengurangi konflik internal

Mengurangi konflik internal ,disebabkan budaya dapat diartikan sebagai semen atau alat perekat yang memainkan peranan dalam memperkaya kohesi social didalam organisasi dang menikat seluruh anggota organisasi. Budaya sebagai milik bersama dapat meningkatkan konsistensi, persepsi, pemahaman bersama tentang definisi masalah dan evaluasi dari berbagai isu serta pilihan-pilihan. Melalui budaya organisasi, dapat dicapai consensus dalam hal cara berkomunikasi satu dengan yang lain, basis untuk memegang kekuasaan, aturan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, sistem imbalan, dan bagaimana hubungan antar individu. Semua ini sangat penting diperhatikan agar terhindar dari konflik internal dan

tercapainya integrasi internal.

2. Melaksanakan Koordinasi Pengawasan

Melaksanakan Koordinasi dan pengawasan koordinasi berhubungan dengan kesepakatan tindakan dalam waktu yang tepat antar bagian yang berbeda. Budaya juga merupakan dasar untuk norma perilaku yang disetujui bersama atau aturan yang memungkinkan individu mencapai consensus tentang cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam organisasi dan cara mengambil keputusan . Budaya pada fungsi ini dapat pula membatasi keinginan individu untuk menyatakan pernyataan secara bebas menjadi lebih lembut dan jernih.

3. Mengurangi Ketidakpastian

Mengurangi ketidakpastian maksudnya bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat yang secara umum selalu meghadapi kompleksitas dan ketidakpastian. Pada tingkat individu, budaya organisasi bertindak sebagai sarana pengalihan pembelajaran , terutama bagi pegawai baru. Melalui adopsi budaya yang koheren, pegawai baru dapat belajar, melihat realitas dengan cara tertentu, dan cara berperilaku agar ia dapat beradaptasi atau dapat menyesuaikan diri, bertindak dan melakukan pilihan secara rasional, sekaligus mengurangi ketidakpastian yang dirasakan.

4. Memberikan Motivasi kepada Anggota Organisasi

Memberikan motivasi kepada anggota organisasi, yaitu memberikan motivasi pegawai dengan didasarkan pada reward

seperti bonus,kenaikan gaji, promosi, pada suatu pihak dan punishment,seperti pengurangan gaji, teguran, bahkan sanksi. Upaya yang bersifat ekstensik ini memang berhasil sampai pada tingkat-tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsic, seperti merasa dihargai dan terjamin. Hal ini sangat signifikan terhadap budaya organisasi.

5. Mendorong tercapainya keunggulan kompetitif.

Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi koordinasi dan pengawasan serta mengurangi ketidak pastian dan meningkatkan motivasi.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi.

2.1.4.3 Contoh-Contoh Budaya Organisasi

1. Kerapian Administrasi

Budaya organisasi dalam hal kerapian administrasi, merupakan yang harus dihidupkan dalam organisasi, baik itu surat-menyurat, keuangan, pendapatan karyawan, barang masuk/keluar, dan sebagainya yang membantu dalam kinerja organisasi.

2. Pembagian Wewenang Yang Jelas

Hal ini merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan akan kinerja dalam perusahaan. Tanpa adanya pembagian wewenang kinerja mungkin para anggota atau karyawan dalam perusahaan tersebut akan kebingungan mana yang dijalankan dan mana yang tidak.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan budaya organisasi yang melekat dimana pun berada. Dimana disiplin merupakan karakter dari orang-orang sukses yang dapat menghargai waktu.

4. Inovasi

Budaya organisasi biasanya akan mendorong anggota team untuk melahirkan suatu ide-ide kreatif dan inovasi baru untuk tujuan organisasi yaitu kemajuan organisasi.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Robbins, 2010) yaitu sebagai berikut:

1. Berkreasi yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian yaitu organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3. Berorientasi hasil yaitu sejauh mana sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Berorientasi tim yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

2.1.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison dkk dalam Pratama (2019) antara lain :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk- produk berkualitas dan layanan tinggi, yaitu antara lain :

- a) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi

realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias, yaitu antara lain :

- a) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pegawai, baik internal maupun eksternal, yaitu :

- a) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b) Anggota kelompok saling membantu.
- c) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a) Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- b) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- d) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Orientasi

Tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, yaitu dengan

- a) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.1.5 Kompensasi Finansial

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan. Sugianta (2020)

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup upah dan gaji ditambah tunjangan-tunjangan

yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang dibeikan perusahaan (Malayu SP.Hasibuan, 2012 : 118).

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh seorang karyawan, pegawai maupun pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

2.1.5.2 Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu

- a) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja, keamanan sosial, asuransi kesehatan, cuti dan pensiun, pembayaran premi asuransi

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua (2), yaitu :

1. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan, berupa anggapan bahwa karyawan penting bagi perusahaan, kepuasan dalam bekerja, pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja, tantangan, kenyamanan dalam bekerja.
2. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, berupa manajer kompetensi, kondisi kerja yang mendukung pembagian kerja jelas dan waktu yang fleksibel.

Dari beberapa pengertian diatas maka, dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam

bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2.1.5.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.5.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Candrawasih (2019), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2016: 127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk

membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang

mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.1.5.6 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora dalam Pratama (2019) indikator untuk mengukur kompensasi finansial karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari beberapa peneliti sebelumnya akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jamaludin dkk (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” Penelitian ini dilakukan terhadap 47 responden yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu budaya organisasi, sedangkan penelitian saat menggunakan dua variabel yaitu budaya organisasi dan kompensasi finansial, serta terdapat perbedaan tempat penelitiannya. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
2. Widodo (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai” Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada bagian keuangan dan kepegawaian. Dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sampel, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat.

3. Putri (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda” Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Samarinda. Dari 100 kuesioner yang disebar, diperoleh 72 responden Hasil pengujian hipotesis adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan satu variable bebas, serta tempat penelitian yang dilakukan adalah di Dinas Pendidikan. Sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan dua bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi finansial. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat.

4. Muliana (2016) dengan judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jerami Luxury Villa Dan Spa Di Seminyak Kuta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara

simultan dan parsial kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jerami Luxury Villa dan Spa Di Seminyak Kuta. menunjukkan memang benar ada hubungan yang positif dan signifikan secara signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan menggunakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel bebas.

5. Wulandari dan Purwanto (2016) yang terdapat pada Jurnal Manajemen, tahun 2016 dengan judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi, Mranggen Demak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pelangi, Mranggen Demak. Jumlah responden penelitian adalah 58 orang karyawan. Menunjukkan bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas,

dimana penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja fisik , sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi finansial. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas.

6. Afnita dkk (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Mendapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kompensasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi serta perbedaan pada tempat yang diteliti, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi finansial. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas.