

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN PESANTREN HIDAYATULLAH DEPOK

Gani Alfianto¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

ganialfianto@ganesha.ac.id

Abstract

Received: 10 Juni 2023

Revised: 15 July 2023

Accepted: 07 August 2023

Published online: 07 August 2023

This study aims to analyze (1) the relationship between organizational culture and employee performance, (2) the relationship between compensation and employee performance, and (3) the combined relationship of organizational culture and compensation on the Hidayatullah Depok Islamic Boarding School Foundation. This research is quantitative and uses descriptive research methods. The data analysis method employs multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The sample in this study consists of 134 individuals out of a total of 284 employees of the Hidayatullah Depok Islamic Boarding School Foundation. The sampling technique used is probability sampling with a saturated sampling technique. The results of this study indicate that the regression coefficient for the organizational culture variable (X1) is 0,685, meaning that if the organizational culture (X1) increases by one unit, employee performance (Y) will increase by 0,685 units, assuming other independent variables remain constant. The regression coefficient for the compensation variable (X2) is 0,651, meaning that if compensation (X2) increases by one unit, employee performance (Y) will decrease by 0,651 units, assuming other independent variables remain constant. The calculation results using the SPSS version 29 program show that the obtained adjusted R2 coefficient is 0,213 or 21%. This indicates that the percentage contribution of the influence of the independent variables, namely organizational culture and compensation, is 21%.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Penting untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia adalah permasalahan penting yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia adalah mesin pendorong dan penggerak operasional bisnis dan aset utama perusahaan.

Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok merupakan Lembaga yang bergerak dibidang dakwah dan tarbiyah. Menyelenggarakan Pendidikan dari tingkat Paud sampai dengan Perguruan Tinggi dengan total karyawan 280 orang.

Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok sendiri membuat istilah untuk para pegawai atau karyawan dengan sebutan Mitra Juang. Mitra Juang adalah kumpulan orang diajak untuk mencapai tujuan dari Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah,

Setelah melaksanakan observasi dari sumber yang diperoleh di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok, terdapat berbagai hal yang membuat kinerja pegawai menurun yakni kurang

hadirnya semangat agar melakukan pekerjaan yang maksimal dan menyelesaikan target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh yayasan, karena tidak adanya penambahan gaji dan atau uang pembayaran atau infaq bila ada kelebihan jam kerja yang diperoleh pegawai yang bekerja pada bagian tertentu, gaji yang diberikan yayasan hanya berpatokan pada upah minimum regional (UMR) dan insentif yang diberikan jumlahnya belum terlalu banyak, berikut tunjangan-tunjangan hanya beberapa tunjangan yang didapatkan. Hal ini bisa terlihat dengan adanya kenaikan pembiayaan pada lembaga keuangan internal.

Terjadinya hasil tersebut dapat membawa dampak negatif pada yayasan pada proses perkembangan yayasan, pencapaian yayasan tidak tercapai secara maksimal dan akan berimbas juga menurunnya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan yayasan. Dan ketidaktercapaian kinerjanya yang dinilai lembaga ini ialah penurunan kedisiplinan, pencapaian target belum tercapai, budaya kerja yang belum sehat dan hubungan baik dengan organisasi tidak terjalin dengan baik. Berikut data ketercapaian kinerja pada tahun 2021 dan 2022.

Tabel. 1.1
Ketercapaian Kinerja
Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok

No	Laporan Ketercapaian Kinerja Umum	Capaian Kinerja
1	2021	85%
2	2022	89%

Sumber: Data Primer

Peningkatan kinerja bukan hal yang biasa saja, terdapat begbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh diantaranya pemberian kompensasi dan budaya organisasi. Semua pegawai akan mempunyai semangat untuk memenuhi tanggung jawab amanah atas pekerjaan mereka dimana yayasan memahami dan memberi perhatian yang baik akan kebutuhan para pegawainya.

Dengan demikian merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai target dengan memanfaatkan sumber daya yang ada guna mencapai kinerja yang maksimal dengan tetap memperhatikan norma-norma dari perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2017), mengatakan dalam bukunya, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kasmir (2019:184), menyampaikan bahwa, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah didapatkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja seorang pegawai itulah yang mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, kontribusi yang dapat diberikan seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.
5. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri atau tanpa pengawasan supervisor.

Budaya Organisasi

(Qohar dan Rosyidi, 2017) berpendapat bahwa asal muasal budaya organisasi berasal dari pendiri, karena pendiri mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Kebudayaan mengikat anggota suatu kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan visi sehingga menimbulkan keseragaman dalam berperilaku atau bertindak (Habudin; 23). Schein dalam Luthans (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka beradaptasi dengan masalah eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan cukup baik dan dianggap berharga dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai sarana.

Indikator Budaya Organisasi

Luthan menuturkan dalam Serdamayanti (2015) mengemukakan indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (observed behavioral regulation) yakni keteraturan cara bertindak dari anggota yang tampak teramati.
2. Norma (Norms), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk yang didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (dominant values), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk pekerjaan harus dilakukan
4. Filosofi (Philosophy), yakni sejumlah kebijakan- kebijakan yang berkaitan dengan organisasi dalam memberlakukan pelanggan dan pegawai.
5. Peraturan (rules), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat dikaitkan dengan kemajuan organisasi berlaku untuk semua pegawai.

6. Iklim organisasi (Organizational climate) yakni keseluruhan yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik atau peserta berinteraksi dengan cara anggota berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Kompensasi

Menurut Andrew F. Sikula, Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai sesuatu balas jasa atau ekuivalen. Lebih lanjut, Dr. Malayu S.P Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. R. Supomo dan Eti Nurhayati dalam bukunya menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi.

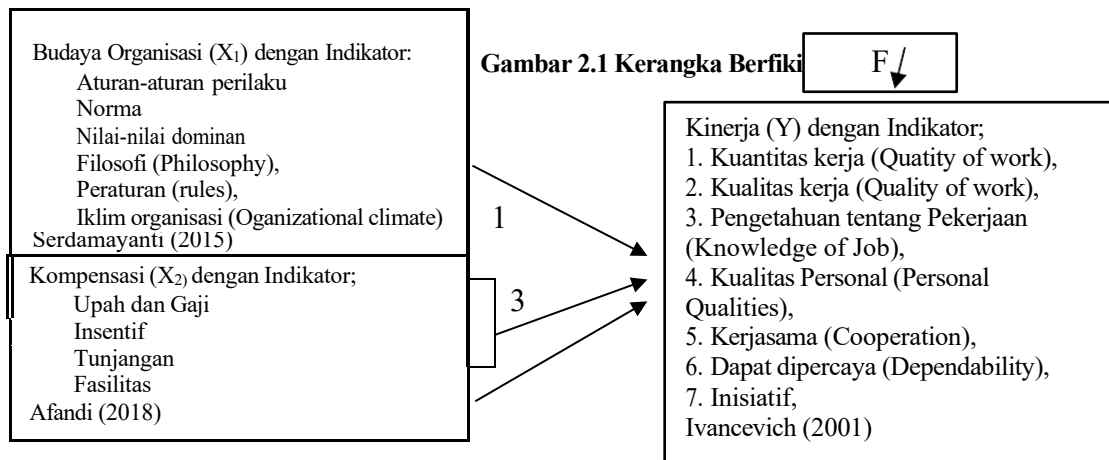
Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator indikator kompensasi diantaranya (Nasrani Marta; 67).

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti pada gambar berikut.



Hipotesa Penelitian

1. H1 = Bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
2. H2 = Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
3. H3 = Bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.

METODE

Metode Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang artinya, penelitian ini meneliti hubungan antar variabel dengan cara menguji teori dan menggunakan data-data dalam bentuk angka. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai pondok pesantren hidayatullah depok yang berjumlah 284 pegawai. Adapun rincian populasi dari pegawai yayasan pondok pesantren hidayatullah depok.

Sampling dari penelitian ini menggunakan yaitu 135 orang dengan tingkat kesalahan 10% dari total populasi 284 pegawai yayasan pondok pesantren hidayatullah depok.

Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert

Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data mensintesis data dan seluruh responden yang relevan, menyajikan data setiap variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan langkah perhitungan akhir untuk menguji hipotesis yang diberikan.

HASIL DAN DISKUSI

Analisa Data

Uji Validitas

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid.

Uji Reliabilitas

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 29.

Tabel 1.2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0.618	12	Reliabel
Kompensasi	0.901	14	Reliabel
Kinerja	0.756	11	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk budaya organisasi (X1) sebesar 0,618, kompensasi (X2) sebesar 0,901 dan kinerja (Y) sebesar 0,756 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen karena memiliki nilai cukup tinggi.

Uji Regresi Linear berganda

Dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 32,549; artinya jika budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) nilainya 0, maka kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 32,549.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,685; artinya jika budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,685 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja, semakin besar pengaruh budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,651; artinya jika Kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,651 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan kinerja pegawai,

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 29 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh angka 0,213 atau (21%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi kerja dan kompensasi sebesar 21%, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 21% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Keputusan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,879 > 1,657$ dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,001. Nilai signifikansi (p) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keputusan yang diambil adalah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,850 > 1,657$ dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,007. Nilai signifikansi (p) $< 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Variabel kompensasi memberikan dampak positif terhadap kinerja Pegawai.

Hasil Uji F

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 0,393, sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ ($k-1 = 3-1 = 2$) dan $df_2 = 131$ ($n-k = 134-3 = 131$) adalah sebesar 3,070 jadi $F_{hitung} 9,093 > F_{tabel} 3,070$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,093 > F_{tabel} = 3,070$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2).

Variabel independen secara parsial mempunyai hubungan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS 29 yang telah disajikan pada tabel 4.16 di atas, maka diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,879 lebih besar dari t tabel sebesar 1,657 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Variabel independen secara parsial memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 4.16 di atas. Bisa kita ketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), bisa dibuktikan dengan hasil t hitung 2,850 lebih besar dari t table yaitu 1,657, dengan tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05.

Diketahui bahwa budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) secara bersama-sama (*simultan*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 9,903 lebih besar dari F table 3,070 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dari tanggapan responden mengenai budaya organisasi (X_1) di Yayasan pondok pesantren hidayatullah depok, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi dari budaya organisasi (X_1) bernilai 0,685 dengan nilai probabilitas diatas 0,05 dan juga dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,879 > t_{tabel} = 1,657$) sehingga menggambarkan bahwa budaya organisasi (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi (X_2) di yayasan pondok pesantren hidayatullah depok berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi dari kompensasi (X_2) bernilai 0,651 dengan nilai probabilitas 0,01 dan juga nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} = 2,850 > t_{tabel} =$

1,657) sehingga menyimpulkan bahwa kompensasi (X2) memberikan pengaruh yang terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F, menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} = 9,093 > F_{tabel} = 3,070$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Hasil dari perhitungan statistik koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh nilai sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa 21,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 78,7% ($100\% - 21,3\%$) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Kota Tangsel: Studi Kasus Pada Taman Kanak-Kanak Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.60023/ekmabis.v1i1.50>
- Arianty, Neil. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol 14; 147
- Duwi Priyatno, *SPSS (ANALISI STATISTIKA DATA)*, MediaKom, Yogyakarta, 2011.
- Adi Sulisty Nugroho, Haritanto Walda. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan statistika*. Penerbit Andi. Yogyakarta, 2022.
- Emron Edison, Yohny anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahri, & Rofik, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pada Yayasan Kuntum Bil Khoir Subang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.60023/ekmabis.v1i1.48>
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habudin. 2020. *Budaya Organisasi*. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Vol 01; 25
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.