

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG PEMBANTU PRINGSEWU

Kohar¹⁾, Arifin²⁾

STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung
Koharlampung@stiemuh-pringsewu.ac.id

Abstrak

Performance is shown as a behavior resulting performance by employees in various roles in the company's work. Thus, companies can through various approaches in order to improve the performance of employees among the organizational culture, compensation and create a conducive working environment.

The purpose of this study was to determine: (1) the influence of organizational culture on employee performance (2) the effect of compensation to employee performance (3) the impact of work environment on employee performance (4) the influence of organizational culture, compensation and working environment together on performance employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Pringsewu.

This research uses descriptive design verification, with a sample of 46 employees at PT Bank Mandiri (Persero) Branch Office Pringsewu. Data is collected using questionnaires and documentation, then the data were analyzed using multiple linear regression.

The results showed: (1) There is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance, meaning that if the employee's performance will be improved, the one that can be taken is to promote a culture of good organization. (2) There is a positive and significant impact on the performance employee compensation, meaning that if the employee's performance will be improved, the one that can be taken is to improve the implementation of good compensation. (3) There is a positive and significant impact on the performance of the work environment of employees,, meaning that if the employee's performance will be improved, the one that can be taken is to develop a good working environment. (4) The organizational culture, compensation and working environment together affect the performance of employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Pringsewu. This means that if the organizational culture, compensation and working environment together improved the performance of employees will also increase.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Pringsewu merupakan salah satu cabang dari Bank Mandiri yang ada di wilayah Lampung dan menjadi bagian dari salah satu anak cabang dari perwakilan Bank Mandiri pusat yang tersebar di Indonesia.

Sebagaimana tugas bank pada umumnya, Bank Mandiri juga mengemban tugas untuk dapat melaksanakan kebijakan moneter dan keuangan, memberi nasehat pada pemerintah untuk soal-soal moneter dan keuangan, melakukan pengawasan, pembinaan dan pengaturan perbankan

serta melancarkan pembiayaan pembangunan ekonomi.

Bank Mandiri berkomitmen membangun hubungan jangka panjang yang didasari atas kepercayaan baik dengan nasabah bisnis maupun perseorangan. Melayani seluruh nasabah dengan standar layanan internasional melalui penyediaan solusi keuangan yang inovatif. Kami ingin dikenal karena kinerja, sumber daya manusia dan kerjasama tim yang terbaik. Dengan mewujudkan pertumbuhan dan kesuksesan bagi pelanggan, kami mengambil peran aktif dalam mendorong pertumbuhan jangka panjang Indonesia dan selalu menghasilkan imbal balik yang tinggi secara konsisten bagi pemegang saham.

PT Bank Mandiri Cabang Pringsewu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan telah mengupayakan berbagai macam strategi untuk dapat meningkatkan hasil kerja sesuai target, yaitu dengan melakukan rotasi kerja, pemberian diklat, serta melakukan penyeleksian sumberdaya manusia secara ketat. Namun upaya tersebut masih belum membuahkan hasil kerja yang optimal sesuai target kerja yang telah ditetapkan, yaitu para pegawai belum mampu bekerja secara maksimal sesuai target waktu dan sasaran kerja yang ingin dicapai. Sehingga menimbulkan permasalahan pada pencapaian target dan realisasi target kerja yang dicapai. Tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh selama kurun waktu terakhir ini cenderung berfluktuatif dan menurun sehingga kurang optimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang kurang kondusif, rendahnya nilai-nilai kepribadian dalam berorganisasi, serta

sikap pegawai yang individual dalam berperilaku berorganisasi.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang dirasa kurang sesuai, khususnya dalam hal pemberian insentif yang tidak merata terhadap masing-masing pegawai, masih adanya pegawai yang mangkir kerja, tidak mengikuti apel pagi maupun pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan sehingga menyebabkan hasil pekerjaan menjadi terlambat.

3. Lingkungan Kerja

Hubungan kerja sesama antar pegawai yang kurang harmonis serta ditambah dengan peralatan kerja yang terbatas.

4. Kinerja

Hasil kerja organisasi yang tidak mencapai target yang ditetapkan, penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu dan jumlah target kerja sebagaimana program kerja organisasi.

2. LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori Budaya Organisasi

Definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Robbins (2006:721) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Setyorini (2008:45), menyatakan budaya dalam suatu organisasi pada hakekatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya dan mengerahkan pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang ambigu. Pengertian ini memberi dasar pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama

berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

B. Landasan Teori Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya

C. Landasan Teori Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2001:146), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja dalam Rivai (2001:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan

budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

D. Landasan Teori Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro dan Daryanto, 2017:108).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pringsewu yang berjumlah 46 pegawai (total sampling). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif menggunakan pendekatan teori manajemen sumber daya manusia dan pendekatan lain yang berhubungan dengan

permasalahan yang dibahas dalam penelitian, yaitu budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Ganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut, yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka pengujian menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .913 ^a | .833 | .822 | 1.220 |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu ($r_{X1X2X3Y} = 0,913$).

Hasil uji dapat disimpulkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,833 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya

(variasi nilai) pada variabel kinerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 83,3%, sedangkan kontribusi diluar variabel sebesar 16,7% kinerja pegawai disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dihitung menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil berikut:

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 312.668 | 3 | 104.223 | 70.056 | .000 ^a |
| Residual | 62.484 | 42 | 1.488 | | |
| Total | 375.152 | 45 | | | |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansinya adalah P (Sig) $0.000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dapat diterima kebenarannya”.

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara bersama menggunakan program SPSS:

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .075 | 2.644 | | .028 | .978 |
| x1 | .253 | .070 | .259 | 3.623 | .001 |
| x2 | .317 | .061 | .384 | 5.183 | .000 |
| x3 | .436 | .070 | .492 | 6.194 | .000 |

a. Dependent Variabel:
 kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.075 + 0.253X_1 + 0.317X_2 + 0.436X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja meningkat maka diharapkan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara relatif memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi dan kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh signifikansinya adalah P (Sig) 0.000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa: Ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara

bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dapat diterima kebenarannya. Secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai ($r_{X1X2X3Y} = 0,913$).

Nilai R square adalah sebesar 0,833 yang berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) pada variabel kinerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 83,3%, sedangkan kontribusi diluar variabel sebesar 16,7% kinerja pegawai disebabkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Hal ini dapat diartikan jika PT Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pringsewu berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya maka salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan budaya organisasi yang baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Hal ini dapat diartikan apabila PT Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pringsewu berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya maka salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan

- pelaksanaan kompensasi yang baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Hal ini dapat diartikan apabila PT Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pringsewu berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya maka salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan mengembangkan lingkungan kerja yang baik.
 4. Budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Hal ini berarti apabila budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisa data terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian agar lebih baik lagi adalah memperbaiki pada aspek pegawai dapat mengusahakan berkoordinasi dengan pegawai lain dalam melakukan pekerjaan, saling memahami kedudukannya dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran pegawai pada tugas pokok dan posisi kerjanya maka dapat memudahkan budaya organisasi berkembang lebih baik.
2. Kompensasi yang perlu mendapatkan perhatian agar lebih baik lagi adalah memperbaiki pada aspek memberikan pemenuhan kebutuhan hidup melalui gaji yang pegawai terima, pemberian tunjangan disesuaikan dengan beban pekerjaan. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai merasa diberikan hak yang layak sehingga dapat memicu semangat kerja pegawai.
3. Lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian agar lebih baik adalah pada aspek pembinaan mengenai hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan sehingga dapat terjalin kinerja yang lebih baik, suasana kerja hendaknya dapat terbangun dengan kondusif, penyediaan peralatan kerja dapat menunjang pada pelaksanaan kerja pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang lebih baik maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik.
4. Kinerja pegawai sebaiknya yang perlu dibenahi adalah pada aspek pegawai hendaknya dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, pegawai dapat bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2006. *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Edisi Indonesia. Terjemahan oleh Benyamin Molan, Indeks, Jakarta
- Setyorini, Th. Dewi. 2008. Peran Pemimpin Dalam Pengejawantahan Budaya. www.unika.ac.id. *Artikel*. Diakses 28 Maret 2018.

