

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PT. PUMA LOGISTICS INDONESIA DI
SURABAYA**

MUZAMMIL

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi

STIE Mahardhika Surabaya, 2020

ABSTRAK

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh tentang budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya dengan metode penambilan sampel jenuh yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada uji t ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$, dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, dan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$. Pada pengujian ini juga diperoleh bahwa variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,563 atau sebesar 56,3%, pada pengujian simultan pada Uji F diperoleh nilai sig. $0,00 < 0,05$ sehingga dapat diartikan budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this study, it is intended to know the influence of organizational culture, compensation, and employee work ability on employee performance at PT. Puma Logistics Indonesia in Surabaya with saturated sample sampling method of 30 employees. Data collection techniques in this study using questionnaires, data analysis techniques using Multiple Linear Regression. From the results of the analysis that has been done on t test found that organizational culture variables affect employee performance with a significant value of $0.038 < 0.05$, and compensation variables affect employee performance with a significant value of $0.009 < 0.05$, and work capability variables affect employee performance with a significant value of $0.038 < 0.05$. In this test it was also obtained that the compensation variable was more dominant affecting employee performance by 0.563 or by 56.3%, in simultaneous testing on Test F obtained sig value. $0.00 < 0.05$ so that it can be interpreted organizational culture, compensation, and work ability to affect the performance employees of PT. Puma Logistics Indonesia in Surabaya..

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Capability, Employee Performance

PENDAHULUAN

Realita di lapangan akhir-akhir ini mengenai problematika perusahaan sering muncul usaha pencapaian kinerja, memerlukan sumber daya manusia sebagai sumber energi, Tenaga, kekuatan dan pemikiran untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya teknologi. Sumber daya tersebut asset paling penting bagi organisasi untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan dalam hal ini organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Reni (2019:74) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan. Tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Namun agar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal banyak faktor yang perlu di perhatikan. Selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh ada yang dominan ada yang tidak.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula. Dalam hal ini budaya organisasi berperan sebagai penentu pola perilaku dalam organisasi. Dewi (2017:01) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kotter dan Heskett, 1994 dalam Dewi, 2017) budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi

kejelasan dan ketahanan mereka terhadap perubahan. Tingkatan pertama yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Bahkan, meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pada tingkatan ini, budaya bisa sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama, yaitu pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya yang menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga pegawaipekerja baru otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Budaya dalam pengertian ini, masih kaku untuk berubah, tetapi tidak sesulit pada tingkatan nilai-nilai dasar.

Karyawan dapat di katakan berkinerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, (Reni, 2019:73) mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas

dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sesuai dengan elemen elemen yang ada dalam mathis dan jachson (2006:378) PT. Puma Logistics Indonesia sebagai perusahaan jasa di bidang export import maka karyawan di tuntutan untuk mampu menegerjakan proses costum dengan sangat cepet dan tepat waktu. PT. Puma Logistics Indonesia yang berlokasi di jalan teluk sampit 25A krembangan Surabaya, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa export import yang berdiri sejak tahun 2008. Awalnya perusahaan di dirikan karena melihat peluang saing yang sangat besar dan ingin memebantu mempermudah para pengguna jasa export dan import khususnya yang ada di Surabaya, PT. Puma Logistics Indonesia sampai sekarang berdiri di Surabaya, bali dan semarang, semua sudah bisa melayani kegiatan ekspor dan impor di seluruh Indonesia walaupun customer berbeda kota/wilayah. Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan maka judul Penelitian Ini Yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kemampuan

Terhadap Kinerja di PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Laura (2015) Manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya, baik itu sumber daya finansial, mesin, material, metode dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi menjadi sangat penting untuk menopang tujuan tersebut. Seiring dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan istilah manajemen sumber daya manusia (*human & resource & management*).

Adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pentingnya kedudukan manajemen sumber daya

manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka perusahaan perlu membangun pilar yang kuat untuk menyokong eksistensi dan pengembangan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak dapat dielakkan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Laura (2015) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana pembahasan yang akan diuraikan pada buku ini terbagi setidaknya menjadi 4 (empat) fungsi besar, yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi dan pemeliharaan. Dalam bahasa yang lebih praktis fungsi Sumber Daya Manusia ini teruraikan menjadi: mendapatkan orang, mempersiapkan, mengembangkan dan memeliharanya

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fathoni (2013:34) menjelaskan tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan agar dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya

manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

a. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

c. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal harus dipertimbangkan, dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

b. Budaya Organisasi

Hofstede (1986) dalam Sari (2013:17) mengatakan budaya merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok organisasi dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993) dalam Sari (2013:17) kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Budaya sebagai pedoman untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan yang ada di perusahaan untuk menciptak kebiasaan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam kehidupan sehari-hari orang sering membicarakan soal kebudayaan, namun acapkali kurang memahami apa yang disebut kebudayaan itu dan terutama terkait dengan sebuah organisasi. Istilah kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *uddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari kata *budhi* yang berarti

akal atau budi, sehingga kebudayaan merupakan hal-hal yang bersangkutan paut dengan akal atau budi. Di lain pihak, istilah *culture* berasal dari kata latin *colere* yang artinya mengolah tanah atau bertani. Akhirnya *culture* diartikan sebagai kemampuan manusia untuk mengolah sumber daya yang ada sehingga sumber daya tersebut menjadi lebih produktif. Disamping hal-hal tersebut kebudayaan juga dapat dimaknai sebagai *way of life*. Sehubungan dengan hal tersebut, wujud kebudayaan akhirnya dapat dibedakan menjadi 3 bentuk, yaitu (1) *ideas* atau ide, (2) *activities* dan (3) *artifacts*. Fendy (2013).

Wujud Pertama adalah wujud idea dari kebudayaan. Sifatnya abstrak dan tidak kasatmata karena letaknya berada di alam pikiran tiap individu. Wujud tersebut merupakan ide-ide atau gagasan-gagasan manusia yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat manusia tersebut berinteraksi.

Wujud Kedua yaitu sistem sosial yang berupa tindakan berpola dari manusia itu sendiri. Sistem sosial ini terdiri atas aktivitas-aktivitas manusia dalam berinteraksi, bersosialisasi, dan

berhubungan dengan manusia lain melalui serangkaian perjalanan waktu tertentu. Wujud kedua ini dapat dilihat, ditiru dan sifatnya observable.

Wujud Ketiga dari kebudayaan disebut *artifacts* atau kebudayaan fisik. *Artifacts* ini merupakan hasil aktivitas manusia yang sangat konkret karena paling mudah diidentifikasi seperti gedung perkantoran, seragam, ataupun lambang dari suatu komunitas. Seiring dengan pengertian kebudayaan di atas, maka menghubungkan dengan sebuah entitas organisasi ataupun perusahaan menjadi sesuatu yang bermakna. Organisasi atau perusahaan sebagai sebuah wahana berinteraksinya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama sebenarnya juga merefleksi atas wujud budaya itu sendiri, baik dalam bentuk ide, aktivitas dan artefak. Berdasarkan hal tersebut, maka akhir-akhir ini banyak ahli yang mencoba mendefinisikan budaya organisasi atau perusahaan sebagai suatu sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama.

Dengan kebudayaan yang relatif sama diharapkan memiliki dampak pada perilaku dan *ways of thinking* para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan bersama akan tujuan perusahaan sehingga seluruh elemen di dalam organisasi dapat digerakkan dan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hal yang hampir sama dikemukakan oleh Andrew Pettigrew bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam satu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu. Sementara menurut Edgar H.Schein, menegaskan bahwa *corporate culture* sebagai "*A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well*

enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems".

Seiring dengan pandangan tersebut, akhirnya Schein membagi budaya dalam kacamata organisasi atau perusahaan menjadi 3 level yaitu, *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumption*.

Pada tingkat pertama, yaitu *artifacts*, budaya organisasi mempunyai ciri yaitu semua struktur dan proses organisasional dapat terlihat, didalam *artifacts* terdapat teknologi, seni, pola perilaku yang dapat terlihat. Karena artifacts ini visible maka mudah ditiru oleh organisasi -organisasi lain. Sebagai contoh, seseorang anggota baru memasuki organisasi yang telah memiliki proses dan struktur organisasi yang *visible* dan menghadapi kelompok baru dengan budaya baru yang asing baginya. Karena antara organisasi satu dengan lainnya *artifacts* -nya berbeda - beda, maka pendatang baru tersebut perlu belajar memberikan perhatian khusus pada budaya organisasi tersebut.

Pada level kedua, yaitu *espoused values*, pada tingkat kedua ini para anggota organisasi mempertanyakan “kontribusi apa yang dapat diberikan pada organisasi”. Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi membutuhkan tuntunan strategi, tujuan, dan filosofi dari pimpinan organisasi untuk bertindak. Akhirnya para pendatang baru ini dapat mempelajari makna yang terkandung dalam organisasi. Kemudian dari sistem nilai tersebut para pendatang akan melakukan proses peleburan dan pemahaman terhadap sistem nilai yang berlaku.

Pada level terakhir, yaitu *basic underlying assumption*, berisi sejumlah kepercayaan atau keyakinan bahwa anggota organisasi mendapatkan jaminan dapat diterima secara baik untuk melakukan sesuatu secara benar dengan cara yang tepat. Asumsi -asumsi dasar ini memengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar para anggota organisasi sehingga mereka dapat melakukan suatu hal secara tidak sadar karena asumsi tersebut *taken*

for granted di alam bawah sadar para anggota organisasi tersebut

Pada hakikatnya budaya organisasi merupakan budaya menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. (Robertr P. Vecchio dalam Dewi 2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para pekerja yang datang. Budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organization culture* yang dapat definisikan dalam berbagai pengertian. Kreitner dan Kinichi dalam (Suwatno,dalam Dewi 2017) menyatakan budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.Menurut Kotter dan Heskett (Benyamin, dalam Dewi 2017), budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan mereka terhadap perubahan.

Tingkatan pertama yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Bahkan, meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pada tingkatan ini, budaya bisa sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama, yaitu pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya yang menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga pegawai-pegawai baru otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Budaya dalam pengertian ini, masih kaku untuk berubah, tetapi tidak sesulit pada tingkatan nilai-nilai dasar.

Indikator budaya organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi menggunakan teori Robbins dalam Gunawan (2017) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana

para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

c. Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Fauzi (2014), kompensasi dapat didefinisikan sebagai

setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam dalam Fauzi (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah upah ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa. Menurut Fendy (2013) Upah atau lazimnya disebut kompensasi pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Secara umum, kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. Adapun prosedur yang digunakan untuk mengimplementasikan kompensasi,

disebut sebagai sistem kompensasi yang akan selalu mengacu pada tiga aspek kategori dasar dalam organisasi.

yakni: (1) kinerja individual/personal; (2) kinerja kelompok/tim; (3) organisasional.

Implementasi dari ketiganya memiliki keuntungan dan kekurangannya.

Keuntungan terletak pada :

- (1) Desain perilaku dan motivasi berprestasi;
- (2) Mekanisme kontrol;
- (3) Stimulan performa;
- (4) Pendukung optimalisasi manajemen strategis;
- (5) Alternatif variatif pemberian kompensasi;
- (6) Stabilisator manajemen lini.

Sementara jika dilihat dari kekurangannya, antara lain dapat meliputi:

- (1) Mengabaikan aspek intrinsik yang sulit diukur;
- (2) Kurang efektif pada situasi *unpredictable*;
- (3) Jika desain sistem lemah, antisipasi konsekuensi juga melemah.

Macam–Macam Sistem Kompensasi

Seperti yang telah diutarakan di atas, bahwa sistem kompensasi terkategori

dalam tiga aspek, pada tiap kategori memiliki spesifikasi masing-masing.

Indikator kompensasi

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tulisan Panggabean dalam Gunawan (2017):

1. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda setiap orangnya. Hal ini bergantung pada jumlah nasabah yang didapat oleh individu karyawan tersebut.
2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Perusahaan melakukan lucky draw setiap dua bulan untuk karyawan yang berhasil mencapai target tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk berkerja lebih giat lagi. Besaran jumlah insentif yang diberikan bergantung pada kebijakan perusahaan.
3. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)
fringe benefit

merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan sendiri. Perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan berupa telpon kantor dan kendaraan kantor yang digunakan untuk kepentingan kantor.

4. d. Kemampuan Kerja

Gibson et all dalam sinuhaji (2014) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik (Gibson et all, dalam sinuhaji (2014) Keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti keterampilan dan kemampuan komunikasi, interpersonal dan beberapa kemampuan mental (Daledalam sinuhaji 2014). berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian setiap orang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan

kemampuan tersebut didapat dari pengalaman.

Pada dasarnya kemampuan berupa deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta wujud dari pekerjaan tersebut. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Suyanto dan Jihad (2013:40) bahwa keterampilan dan kecerdasan kognitif sangat berkaitan dengan kompetensi. Karyawan harus mengikuti kursus, dan berkarya agar keterampilan dan kecerdasan kognitif Karyawan tetap terjaga.

Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang

dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

1. Komponen kemampuan

Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohanidan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkandan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisikuntuk

memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi

2. Indikator kemampuan

Indikator dari Kemampuan Kerja menurut (Robbins dalam Farlen 2015) Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui

beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teoritis dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

e. Kinerja Karyawan

Menurut Fendy (2013) Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni (a) tugas individu, (b) perilaku individu, (c) ciri individu. Kajian kinerja tersebut meliputi sistem pengukuran dan evaluasi. *Performance Appraisal* (penilaian kinerja) merupakan salah satu alat manajemen untuk membentuk motivasi, persaingan positif/kompetisi pekerja untuk mencapai nilai maksimal yang bisa dilakukan untuk mendapatkan nilai atau pengakuan atas prestasinya. Pengakuan tersebut bisa berbentuk sistem kenaikan gaji, kenaikan jabatan, fasilitas, bonus dan banyak bentuk penghargaan pada pekerja. Dalam *Pay Incentive Program* dibahas model-model insentif pada pekerja agar tetap mencapai yang terbaik dan *Job Enrichment* adalah program peningkatan motivasi kerja

dengan kesempatan aktualisasi diri, mengembangkan diri dan meningkatkan kecakapan/keahlian. Kompensasi pada dasarnya mencakup penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Kompensasi finansial dapat langsung maupun tak langsung. Kompensasi finansial dapat langsung seperti sistem pengupahan, bonus dan komisi sedangkan kompensasi finansial tak langsung seperti tunjangan, asuransi dan kredit bunga ringan/fasilitas *Reward* hasil pencapaian kinerja salah satunya dilakukan dengan penilaian gaji berdasar nilai kinerja. Karena dasarnya penilaian kinerja, maka ada klasifikasi nilai yang membedakan seseorang dari temannya yang mempunyai nilai kinerja yang berbeda.

1. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja (*performance*) individu sangat penting artinya bagi organisasi. Kontribusi yang diberikan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan hasil (output) sumber daya manusia disebut sebagai kinerja individu yang berarti seberapa efektif seorang pegawai menyelesaikan tanggung jawab

kerjanya adalah sangat signifikan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya dan membuat suatu kontribusi untuk target/sasaran organisasi (efisiensi dan peningkatan produktivitas). Penilaian kinerja agar suatu organisasi dapat melihat sampai sejauhmana faktor manusia dapat menunjang organisasi, seperti misalnya: memilih, menepatkan, menentukan kebutuhan dan evaluasi secara objektif.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, dalam riadi 2014):

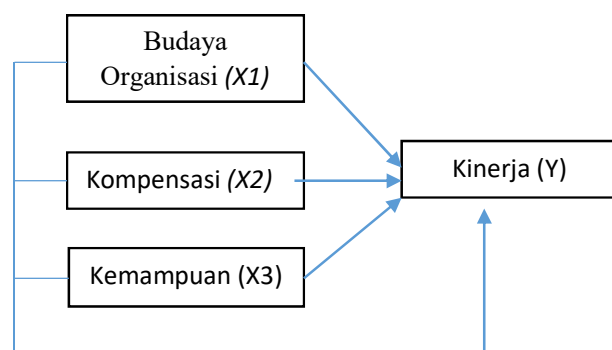
1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas

yang diselesaikan.

3. 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.
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.

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. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuantitatif, metode kuantitatif ini bertujuan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena sosial melalui pengukuran objektif dan analisis numerik atau analisis terhadap variasi angka-angka.

Sedangkan jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengukuran data yang pokok.

Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha mencari gambaran menyeluruh tentang data, fakta, peristiwa yang mengenai objek penelitian.

POPULASI

Menurut Sugiyono (2013:116) Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. puma logistics Indonesia di Surabaya yang berjumlah 30 orang.

SAMPEL

Menurut Sugiyono (2013:116) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi itu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu 30 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Yaitu teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sensus). Sugiono (2011:68) Obyek atau subjek dalam suatu penelitian tentu berbeda-beda

tergantung wilayah, kemampuan dan masalah yang menarik untuk di teliti. Dalam penelitian ini obyek penelitian dilaksanakan di PT. puma logistics Indonesia di Surabaya yang jumlah populasinya 30, sehingga peneliti menggunakan sampling jenuh.

HASIL PEMBAHASAN

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,183 > t\text{-tabel} = 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya, variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Kinerja.

Budaya merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok organisasi dalam lingkungan. Dalam organisasi seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa

pemahaman. Pada saat karyawan meniru perilaku dalam organisasi maka akan mendapatkan kepuasan tersendiri atau bahkan ada imbalan secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Andi Ratna Sari Dewi (2017)

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,834 > t\text{-tabel} = 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya, variabel Kompensasi ini mendukung terhadap Kinerja.

Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan berwujud uang. Bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atau jasa yang telah

dilakukan oleh karyawan. Studi ini mendukung temuan dari Fendy (2013).

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui Variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,181 > t\text{-tabel} = 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya, variabel Kemampuan Kerja ini mendukung terhadap Kinerja.

Kemampuan berupa deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta wujud dari pekerjaan tersebut. Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan. Dan sebab itu karyawan harus mempunyai kemampuan yang ditentukan dari tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman oleh sebab itu kedua unsur tersebut wajib dimiliki. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukan orang tersebut mempunyai

tingkat kepuasan yang tinggi. Penelitian ini mendukung temuan dari Suyanto (2013).

Budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui variabel bebas yaitu budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja yang diuji secara simultan terhadap minat pengguna ditunjukkan hasilnya dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F diperoleh sebesar $10,956 > F\text{ tabel } 2,74$ ($df=26$). jadi hasil pengujian yang membuktikan bahwa hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya maka variabel budaya organisasi, Kompetensi, dan Kemampuan kerja terus dikembangkan agar kinerja karyawan semakin baik.

Kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Puma Logistics Indonesia.

Pada nilai Beta dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh dominan dengan nilai 0.563. ditetapkan oleh PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Puma Logistics Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 1 diterima.
2. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel budaya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Puma Logistics Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 2 diterima.

3. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan PT Puma Logistics Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 3 diterima.

4. Uji F Budaya Organisasi, Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya dinyatakan diterima.

Antara Budaya Organisasi, Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan kepribadian terhadap kinerja guna PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya yang terdapat pengaruh dominan adalah Kompensasi.

SARAN

Saran bagi PT. Puma Logistics Indonesia

1. Agar memiliki kebiasaan dalam hubungan antar karyawan, atasan

- dengan PT. Puma logistics Indonesia bawahan maupun sebaliknya, sehingga terciptanya kenyamanan saat bekerja.
2. Agar PT. Puma Logistics Indonesia tetap memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga terciptanya motivasi yang baik dalam kinerja karyawan, selain itu PT. Puma Logistics Indonesia juga dapat memberikan penghargaan serta perhatian yang lebih agar dapat memotivasi kinerja karyawan.
 3. Agar PT. Puma Logistics Indonesia memberikan posisi yang sesuai dengan kualifikasi karyawan serta memberikan pelimpahan wewenang yang sesuai kemampuan karyawan dengan mempertimbangkan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut dalam melimpahkan suatu wewenang.

Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Penulis mengharapkan agar mencari objek penelitian yang populasinya lebih besar, agar tidak hanya satu jenis perusahaan yaitu PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya, sehingga mempunyai kemampuan untuk digeneralisasi.

2. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja dalam mempengaruhi kinerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Budaya organisasi, Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan analisis regresi berganda karena belum banyak penelitian yang meneliti akan hal ini sebelumnya. Diharapkan kedepannya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bahkan juga dasar pembentukan teori baru bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Budaya organisasi, Kompensasi dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afani, Rudi. 2018. Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kompetensi Guru SMA Wachid Hasyim 2 Taman Sidoarjo. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Ahmudi, Nur Farida, Aries Susanty, Ratna Purwaningsih, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap

- Kinerja Karyawan (studi kasus PT XYZ). Universitas Diponegoro. ISSN: 2337-4349
- Arifin, Muhammad, 2015. *The Influence Of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. Papua. ISSN: 1913-9020. Vol 8 No, 1.
- Dewi, Andi Ratna Sari dan Hasniaty, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Universitas Fajar. JBMI Vol. 14 No. 2 Oktober 2017.
- Dewi, Sari, Andi, 2017, pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai dinas pertanian kabupaten mamuju, Vol. 14, No. 12.
- Dyah Puspita Sari dan Rusdarti dan Suparjo, 2013, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), ISSN: 2337-6082, Universitas Negeri Semarang.
- Farlen, Frans, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda, Yogyakarta
- Fathoni, Abdurrahman, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Fauzi, Usman, 2014, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Trakindo utama samarinda, ISSN 2355 – 5408, Vol. 2, No. 3, Hal. 172-185
- Fitria, 2018. *The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang*. Palembang. ISSN: 2277-8616.
- Gunawan, Francis, 2017, pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pt. Victory international futures, Vol. 5, No. 1
- Latief, Abdul, 2018. Analisis Pengaruh Produk, Harga, Lokasi, dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Warung Wedang Jahe (Studi Kasus Warung Sido mampir di Kota Langsa) Universitas Samudra. Jurnal Manajemen E-ISSN: 2615-1316 VOL7, No.1.
- Laura, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, <http://ciputrauceo.net> (diakses tanggal 10 Oktober 2019 pukul 20:18 WIB)
- Pane, Jagarin & Sih Darmi Astuti, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada kantor Telkom drive IC di Semarang). Universitas Stikubank. ISSN: 1693-9727
- Rachman, Mohammad Munir, 2017. Aplikasi Komputer Statistik. Adi Buana University Press. Surabaya. ISBN:978-602-5793-23-3
- Rachman, Mohammad Munir, 2017. Aplikasi Komputer Statistik. Adi Buana University Press. Surabaya. ISBN:978-602-5793-23-3
- Reni, Mutia & Syamsir, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. Universitas STIA LAN, Makasar. Jurnal Administrasi Negara, Volume 25 Nomor 1, April 2019.
- Sinuhaji, Effendi, 2014, Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1,
- Soares, Domingos Belo, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah. Universitas Udayana, Bali. Jurnal Buletin Studi Ekonomi. Vol. 23 No. 2, Agustus 2018
- Sugiyono, 2013. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta
- Suhariadi, Fendy, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis, Airlangga University Press, Surabaya