

PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN KOMPENSASI

Wahyudi

Universitas Pamulang, Banten
dosen00716@unpam.ac.id

Submitted: 12th Jan 2020/ **Edited:** 20th March 2020/ **Issued:** 01st April 2020

Cited on: Wahyudi, W. (2020). PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN KOMPENSASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 241-249.

ABSTRACT

It is not easy to get the best results consistently, because employee performance has limits. However, the company can maintain it, by presenting good leaders, encouraging the strengthening of a humanist work culture, and providing appropriate compensation, as a reward for the performance given. In fact, this research was conducted to see the causal relationship mathematically, so that the possible value of improving performance is known. The research method uses a survey with a questionnaire as a research instrument. The number of samples as many as 160 respondents, and the technique of taking it using a simple random sample. The results of the study confirm that employee performance is very sensitive to increasing the role of leadership, culture, and compensation. In the partial analysis, it is proven that the compensation factor is more dominant in influencing performance. This implies that maintaining performance requires many factors, especially compensation variables. The reason is that compensation is an instrument that has a major impact on the lives of employees, so the size of the change in compensation is closely related to the increase or decrease in performance.

Keywords: Performance, Culture, Leadership, Compensation

PENDAHULUAN

Berdasarkan norma atau SOP yang ada pada perusahaan Permata Birama Sakti (PBS) Kinerja karyawan itu harus memiliki lima hal yang penting sesuai dengan norma atau Sop yang yaitu harus memiliki kualitas kerja yang baik, harus bisa mencapai target pekerjaan setiap harinya, harus memiliki disiplin yang baik, harus memiliki efektivitas yang baik, harus memiliki komitmen dalam bekerja. Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh peneliti, bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PBS masih banyak yang tidak sesuai dengan norma atau SOP yang ada, dimana harapan/target perusahaan belum tercapai hingga 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kualitas kerja Pada tahun 2017 sebesar (97%), 2018 (98%), 2019 (98%) dengan total rata-rata Kualitas kerja selama

tiga bulan sebesar (98%), untuk Pendapatan dalam bekerja selama tiga bulan terakhir yaitu pada tahun 2017 sebesar (98%), 2018 (97%), 2019 (98%) dengan total rata-rata Pendapatan Dalam Bekerja selama tiga bulan sebesar (98%), untuk Disiplin Kerja selama tiga bulan terakhir yaitu pada tahun 2017 sebesar (70%), 2018 (80%), 2019 (75%) dengan total rata-rata Disiplin Kerja selama tiga bulan sebesar (75%). Data tersebut mengisyaratkan, bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan Norma atau SOP yang ada di perusahaan PBS kepemimpinan itu harus memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis, selalu memberikan perhatian dan motivasi kepada anggotanya, harus memiliki kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi oleh anggotanya, harus memiliki pengaruh atau tingkat ajakan yang baik pada anggotanya untuk bekerja dengan baik dan membentuk tim yang solid, harus bisa mengakomodir seluruh kontribusi bawahan agar tetap fokus mencapai tujuan, dan seterusnya. Inilah kriteria kepemimpinan yang ada dalam norma atau Sop perusahaan PBS.

Tetapi pada realitanya Kepemimpinan yang ada pada perusahaan PBS, pemimpin yang ada masih belum menjalankan norma atau Sop yang ada pada perusahaan, yaitu masih ada pemimpin yang tidak memperhatikan bawahannya dan tidak menghargai setiap perbedaan pendapat misalkan pemimpin di PBS tidak pernah mau tau apa yang sedang terjadi dengan bawahannya serta pemimpin di PBS selalu ingin pendapat dari dia saja yang harus dilaksanakan dan menolak pendapat dari bawahannya.

Tabel 1. Survey Kepemimpinan

No	Indikator	Jawaban		Jml. Resp.
		Ya	Tidak	
1	Memiliki Strategi Bisnis yang jelas dan realistis	10	6	16
2	Memberikan perhatian dan motivasi	3	13	16
3	Memiliki kepedulian dan perhatian terhadap anggotanya	4	12	16
4	Memiliki Pengaruh atau ajakan yang baik	12	4	16
5	Menghargai setiap perbedaan pendapat	11	5	16

Sumber: Data survey penelitian, 2019

Data di atas menginformasikan bahwa kepemimpinan di perusahaan PBS sudah baik dalam hal kompetensi mengelola bisnis berdasarkan strategi yang jelas dan realistis, kemudian memiliki kepribadian yang baik dalam hal mempengaruhi karawan dan menghargai perbedaan. Namun demikian, pola kepemimpinannya masih dinilai

lemah dalam hal memberikan perhatian, motivasi, perhatian dan peduli kepada bawahan.

Berdasarkan Norma atau Sop pada perusahaan PT. PBS budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut yaitu harus selalu inovasi dan berani mengambil resiko, harus memiliki pada hal detail, harus selalu berorientasi pada tim, harus memiliki agresivitas yang baik, harus bisa menjaga ke stabilan perusahaan. Tetapi pada realitanya budaya organisasi yang ada pada PT. Permata Birama Sakti itu masih ada yang belum sesuai dengan norma atau Sop yang berlaku.

Tabel 2. Survey Budaya Organisasi

No	Indikator	Jawaban		Jml. Resp.
		Ya	Tidak	
1	Memiliki Inovasi dan pengambilan risiko	12	4	16
2	Memiliki Perhatian Pada Hal detail	2	14	16
3	Memiliki Orientasi Pada Tim	5	11	16
4	Memiliki Agresivitas yang baik	13	3	16
5	Menjaga Stabilitas	14	2	16

Sumber: Data survey penelitian, 2019

Informasi yang diperoleh dari tabel di atas, bahwasanya budaya organisasi di PT PBS sudah baik dalam hal inovasi, agresivitas, dan menjaga stabilitas kerja. Namun budaya kerja dinilai belum baik dalam hal perhatian pada hal detail dan orientasi tim kerja yang solid.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Dalam artian bebas, manajemen bermakna mengatur. Dengan kata lain, setiap tindakan mengatur atau menyesuaikan sesuatu agar berjalan baik, lancar, dan berdampak, maka disebut dengan manajemen (Wijayanto, 2013; Yunus, 2016). Dalam konteks organisasi, manajemen adalah fungsi-fungsi yang berperan setiap unsur-unsur organisasi berjalan dengan baik, terukur, sesuai tujuan, dan menguntungkan. Lebih lanjut, dibalik makna manajemen, organisasi menghendaki keuntungan sebagai tujuan utama (Hanggraeni, 2012). Keuntungan yang dimaksud merujuk pada dua hal, yakni memperoleh pendapatan dan minim risiko (Suprihanto, 2018).

Manajemen SDM

Sejalan dengan uraian di atas, manajemen SDM berarti mengatur pegawai/karyawan (Larasati, 2018). Kita bisa memahami, perlunya mengatur pegawai/karyawan, karena perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai, sedangkan orang-orang yang bekerja adalah individu dengan karakteristiknya masing-masing, maka diperlukan suatu ilmu yang bisa mengarahkan dan mengatur para pekerja untuk menjalankan tugas dengan sebenari-benarnya, serta menyadari kedudukannya di dalam organisasi (Febriansah, 2018).

Penjelasan di atas memberikan pemahaman, bahwa ketika sebuah perusahaan beridir dan mulai merekrut tenaga kerja, maka perusahaan harus memiliki ilmu dan sistem manajemen yang mengaturnya. Hal tersebut sebagai bukti kesadaran perusahaan akan kompleksitas tenaga kerja, dengan demikian tujuan yang telah dapat tercapai, dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar dari pemanfaatan pengelolaan sumber daya manusia (Dessler, 2009).

Kinerja

Seseorang dikatakan berkinerja, manakalah bisa bekerja, selain itu dalam proses pelaksanaannya memperhatikan peraturan yang berlaku, berusaha bekerja sama dengan orang lain, mematuhi perintah pimpinan, dan berdedikasi. Maka dari pada itu, kinerja meliputi seluruh proses kerja dan bermuara pada hasil yang sesuai (Hanantoko & Nugraheni, 2017). Dengan kata lain, kinerja memuat dua kata, efektif dan efisien. Kinerja menuntut pelaksanaan sesuai ketentuan, hasil sesuai harapan, dan memberikan keuntungan besar bagi perusahaan. Wijaya, Widayati, & Rahmayanti (2018) menjelaskan, kinerja adalah upaya dan hasil yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya bermakna kebiasaan yang bernilai, dalam dunia kerja, maka budaya adalah sebuah kemewahan perilaku kerja, yang membuat pihak-pihak terleibat mendapatkan kepuasan atas kinerjanya. Budaya menjadi parameter bagaimana para pegawai atau karyawan beradab dalam bekerja, menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan kebaikan para pihak, memperhatikan dampak, dan tidak meremehkan suatu hal sekecil apapun (Tirtayasa, 2019). Budaya membentuk sikap kerja berkarakter (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merujuk pada sifat seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Semua bentuk sikap, perilaku, pemikiran, dan harapan seorang pemimpin dapat mempengaruhi model kerja di dalam organisasi, sehingga sekecil apapun gaya dari seorang pemimpin akan mempengaruhi arah tujuan perusahaan (Sutanjar & Saryono, 2019). Maka sangat penting, memilih manajer/ direktur dari orang-orang yang berkualitas, tidak hanya profesional namun juga humanis, sehingga organisasi tidak hanya sekedar untung, berjalan, namun organisasi menjadi tempat kehidupan yang menyenangkan bagi semua anggota, dengan demikian organisasi selalu dalam keadaan tumbuh, maju, dan berkembang untuk masa yang panjang (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

Kompensasi

Apapun bentuk pendapatan yang diterima, dapat dikatakan sebagai kompensasi (Wijaya, Widayati, & Rahmayanti, 2018). Namun hal yang perlu disadari bahwa, ada banyak bentuk kompensasi mulai dari yang bersifat finansial sampai yang bersifat hubungan dan kesempatan. Dalam bekerja, kompensasi tidak selalu diperoleh dalam satu jenis, ada yang bentuknya jaringan, pertemanan, jaminan, dan sebagainya. Pada prinsipnya, kompensasi adalah semua bentuk penerimaan baik berupa finansial maupun finansial, yang memberikan keuntungan bagi pegawai/ karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif memiliki kecenderungan pada angka, sehingga dianggap mudah dipahami, dan mudah dikemukakan kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, rangkaian metode kuantitatif terdiri dari:

1. Agar penelitian jelas proses pelaksanaannya maka ditetapkan objek penelitian, yakni PT. Permata Birama Sakti
2. Metode penelitian adalah survey
3. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner
4. Jawaban instrumen penelitian menggunakan skala Likert
5. Populasi penelitian adalah karyawan yang berjumlah 268 orang
6. Jumlah sampel sebanyak 160 (hasil perhitungan Slovin)
7. Teknik sampel adalah acak sederhana
8. Teknik analisis adalah regresi berganda

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Analisis Kusioner Kepemimpinan

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Memiliki Strategi Bisnis yang jelas dan realistis	3,56	Baik
2	Memberikan perhatian dan motivasi	3,39	Baik
3	Memiliki kepedulian dan perhatian terhadap anggotanya	3,36	Baik
4	Memiliki Pengaruh atau ajakan yang baik	3,67	Baik
5	Menghargai setiap perbedaan pendapat	3,62	Baik
	Total Rata-rata	3,65	Baik

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil jawaban responden terkait kusioner kepemimpinan, menyatakan bahwa secara umum dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,65 dari rentang 1-5. Indikator kepemimpinan yang dinilai lebih baik adalah kemampuan mempengaruhi dan ajakan pimpinan terhadap bawahan. Sedangkan indikator yang dinilai bernilai kecil adalah sikap peduli dan perhatian pimpinan terhadap bawahan.

Tabel 4. Analisis Kusioner Budaya Organisasi

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Memiliki Inovasi dan pengambilan risiko	3,59	Baik
2	Memiliki Perhatian Pada Hal detail	3,27	Baik
3	Memiliki Orientasi Pada Tim	3,46	Baik
4	Memiliki Agresivitas yang baik	3,61	Baik
5	Menjaga Stabilitas	3,64	Baik
	Total Rata-rata	3,51	Baik

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil jawaban responden terkait kusioner budaya organisasi, menyatakan bahwa secara umum dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,51 dari rentang 1-5. Budaya organisasi dinilai sudah lebih baik dalam hal kondusifitas atau stabilitas kerja. sedangkan indikator yang dipersepsikan kecil nilainya adalah budaya perhatian terhadap perihal kecil.

Tabel 5. Analisis Kusioner Kompensasi

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Gaji	3,39	Baik
2	Insentif	3,60	Baik
3	Tunjangan	3,68	Baik
4	Fasilitas	3,55	Baik
	Total Rata-rata	3,55	Baik

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil jawaban responden terkait kusioner kompensasi, menyatakan bahwa secara umum dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,55 dari rentang 1-5. Instrumen

kompensasi yang dinilai sudah lebih baik dirasakan oleh karyawan adalah indikator tunjangan. Sedangkan instrumen kompensasi yang dinilai paling lemah dirasakan oleh karyawan adalah indikator gaji pokok.

Tabel 6. Analisis Kusioner Kinerja

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Kualias kerja	3,65	Baik
2	Kuantitas kerja	3,68	Baik
3	Disiplin	3,38	Baik
4	Efektivitas	3,46	Baik
	Total Rata-rata	3,54	Baik

Sumber: Data penelitian, 2019

Hasil jawaban responden terkait kusioner kinerja, menyatakan bahwa secara umum dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,54 dari rentang 1-5. Kinerja karyawan yang dinilai sudah lebih baik dalam hal banyaknya pekerjaan yang diselesaikan/ tepat waktu dengan rata-rata skor 3,68. Sedangkan kinerja karyawan yang dipersepsikan belum maksimal adalah indikator disiplin kerja.

Kompensasi terhadap kinerja

Nilai estimasi/ β = 0,299

Nilai t = 2,329

Nilai sig = 0,000

Kesimpulan = Berpengaruh signifikan

Makna dari nilai statistik di atas adalah, kompensasi yang diberikan secara layak dan dengan sistem yang baik dapat meningkatkan kinerja, dengan estimasi peningkatan sebesar 0,299.

Kepemimpinan terhadap kinerja

Nilai estimasi/ β = 0,173

Nilai t = 1,993

Nilai sig = 0,015

Kesimpulan = Berpengaruh signifikan

Penjelasan dari nilai regresi di atas adalah, baiknya kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kerja yang mengarah pada kualitas, kuantitas, efektif dan disiplin, dengan nilai estimasi sebesar 0,173.

Budaya organisasi terhadap kinerja

Nilai estimasi/ β = 0,213

Nilai t = 1,962
Nilai sig = 0,001
Kesimpulan = Berpengaruh signifikan

Deskripsi dari nilai-nilai statistik di atas adalah, setiap terjadi peningkatan nilai-nilai budaya organisasi, maka dapat mendorong terjadinya peningkatan kualitas, kuantitas kerja, efektivitas, dan disiplin kerja, dengan nilai estimasi 0,213.

Kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja

Nilai kontribusi = 0,410
Nilai F = 10,496
Nilai sig = 0,000
Kesimpulan = Berpengaruh signifikan

Hasil statistik di atas menegaskan, bahwa keberadaan kompensasi, kepemimpinan, dan budaya kerja secara bersama-sama dapat menstimulus peningkatan kinerja dengan prosentase kenaikan sebesar 41%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi didapatkan kesimpulan, bahwa peningkatan kinerja secara maksimal terjadi ketika seluruh independen ada. Hal tersebut terbukti, nilai kontribusi dari ketiga variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, dan budaya) sebesar 0,410 lebih besar dari nilai estimasi parsial pada masing-masing variabel. Dengan demikian, untuk dapat memaksimalkan peningkatan kinerja, perusahaan wajib meningkatkan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan budaya secara bersama-sama. Perusahaan, harus memperhatikan semua variabel tersebut secara maksimal, tanpa adanya diskriminasi perlakuan (proporsional).

Kemudian, secara individu diketahui bahwa nilai variabel kompensasi adalah faktor yang paling besar pengaruhnya, dengan nilai estimasi regresi sebesar 0,299. Hal ini menjelaskan, bahwa pegawai atau karyawan akan lebih meningkat kinerjanya jika mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Hal ini mengisyaratkan, bahwa faktor kompensasi perlu dipertimbangkan sebagai faktor kekuatan perusahaan di dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2009). Manajemen SDM buku 1. Jakarta: Indeks.
- Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen SDM. Umsida Press, 1-206.
- Hanantoko, D. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 293-300.
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2018). Manajemen. UGM PRESS.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Wijayanto, D. (2013). Pengantar manajemen. Gramedia Pustaka Utama.
- Yunus, E. (2016). Manajemen Strategis. Penerbit Andi.