

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SPA KEPOMPONG CANTIK DI BALI**

**Ferry Umar Daniel**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [Ferryilhan9803@gmail.com](mailto:Ferryilhan9803@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan variabel Budaya Organisasi, komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Spa Kepompong. Jenis data ini adalah kuantitatif (data berbentuk angka) yang diperoleh menggunakan kuisioner/ angket. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Spa Kepompong Cantik yang berjumlah 38 karyawan.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, komunikasi, kompensasi, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine partially or simultaneously variables of Organizational Culture, communication and Compensation for Employee Performance at PT. Cocoon Spa. This type of data is quantitative (numeric data) obtained using a questionnaire / questionnaire. The population and sample in this study were all employees of PT. Beauty Cocoon Spa with a total of 38 employees*

**Keywords:** *Organizational Culture, communication, compensation, Employee Performance.*

.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan atau organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi mengharapkan agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Apabila kinerja sumber daya manusia tinggi, secara otomatis kinerja organisasi akan tinggi.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya budaya organisasi. Menurut Robbins (2014) budaya organisasi

merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara memperlakukan pekerjaannya, cara bekerja dengan relasinya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas. Keberhasilan organisasi tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan contohnya dimana ada hubungan antar budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi membuat karyawan berperilaku dengan baik, dan harus berpedoman dengan norma-norma agama, dan nilai-nilai organisasi, dan melaksanakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Disinilah letak pentingnya budaya organisasi , agar mereka tetap ingin

melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

PT. SPA KEPOMPONG CANTIK adalah spa kosmetik dan spa kesehatan di Bali, menawarkan inovasi terbaru dalam perawatan non-invasif, termasuk anti-penuaan, kosmetik, dan kesehatan. Perusahaan ini merupakan kombinasi dari arsitektur yang menakjubkan, dokter terlatih Australia dan manajemen Australia. Yang mana pemilik utama atau owner dari perusahaan ini yaitu berasal dari negara Australia, tetapi yang dipercaya untuk memegang kendali berasal dari orang lokal.

Titik kunci perbedaan dengan klinik kosmetik lainnya adalah pendekatan holistik atau menggabungkan perawatan Wellness bersama dengan kosmetik. Yang membuat PT. SPA KEPOMPONG CANTIK berbeda yaitu pertama klinik ini paling canggih di Bali dan Indonesia. Semuanya diperhatikan, mulai dari pelatihan dan pengalaman, teknologi terbaru di semua laser dan peralatan kulit. Dan yang paling utama yaitu tentang kepuasan konsumennya. PT. KEPOMPONG CANTIK berharap pasiennya akan menemukan kualitas dan layanan yang dapat mereka harapkan dari sebuah klinik di setiap Ibu kota barat utama, dengan lingkungan Bali yang indah dan harga murah.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SPA KEPOMPONG CANTIK ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SPA KEPOMPONG CANTIK ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SPA KEPOMPONG CANTIK ?
4. Apakah budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi secara menyeluruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SPA KEPOMPONG CANTIK ?

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian explanatory. Menurut Dr. Uber Silalahi (2012) penelitian eksplanatory atau eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan sebab terjadinya suatu peristiwa yang memerlukan identifikasi berbagai variabel di luar masalah untuk mengkonfirmasi sebab terjadinya suatu masalah tersebut. Jenis data ini kuantitatif yang diperoleh menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang jadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Spa Kepompong Cantik. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini adalah peran responden yang akan diteliti, yaitu tentang Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kompensasi PT. Spa Kepompong Cantik. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Spa Kepompong Cantik diperoleh dari skor-skor jawaban dari pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yang atau lewat perantara lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:224). Data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur, artikel, tulisan ilmiah yang dapat memberikan informasi pendukung bagi penelitian.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Spa Kepompong Cantik yang berjumlah 38 karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 38 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin.

#### **Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, dan uji f).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas:

Berdasarkan pemaparan hasil olah data dapat diketahui bahwa nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan mempunyai nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam kuesioner karena mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh pernyataan dalam kuisisioner tersebut.

#### Uji Reliabilitas:

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa bahwa nilai Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel  $>$  0,60 maka butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam kuisisioner karena mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh pernyataan dalam kuisisioner tersebut dan jawabannya relatif konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas:

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujianya adalah jika nilai asymp. sig  $>$  0,05, maka data distribusi normal. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil bahwa nilai asymp. sig sebesar 0,513  $>$  0,05 sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal atau residual tersebut terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas:

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa hasil setiap variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki nilai VIF  $<$  10 dan nilai tolerance  $<$  1. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot. Berdasarkan hasil uji diperoleh bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah.

### Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Dari hasil perhitungan dapat di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,864 + 0,386 X_1 + 0,540 X_2 + 0.360$$

X<sub>3</sub>

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

$$\alpha = \text{konstanta} = 3,864$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,864 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) Komunikasi (X<sub>2</sub>) Dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,864.

$$\beta_1 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_1 = 0,386$$

Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,386 nilai ( $\beta_1$ ) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) yang artinya jika nilai variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) naik sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,386 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$$\beta_2 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_2 = 0,540$$

Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,540 nilai ( $\beta_2$ ) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kinerja karyawan (Y) dengan variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) yang artinya jika nilai variabel Komunikasi(X<sub>2</sub>) naik sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,540 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$$\beta_3 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_3 = 0,360$$

Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,360 nilai ( $\beta_3$ ) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kinerja karyawan (Y) dengan variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) yang artinya jika nilai variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) naik sebesar 1 satuan maka variabel

Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,360 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji T:**

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja (X<sub>1</sub>)**

Hasil diperoleh t-hitung sebesar 2,233 > t-tabel 2,02809 dan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga kesimpulannya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja (X<sub>2</sub>)**

Hasil diperoleh t-hitung sebesar 3,085 > t-tabel 2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga kesimpulannya secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja (X<sub>3</sub>)**

Hasil diperoleh t-hitung sebesar 2,262 > t-tabel 2,02809 dan tingkat signifikan 0,030 < 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga kesimpulannya secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Uji F:**

Hasil uji F diketahui nilai F hitung 81,287 > 3,26 F tabel dan signifikansi 0,000 <  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Kompensasi (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Spa Kepompong Cantik.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Spa Kepompong Cantik.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Spa Kepompong Cantik.
4. Budaya organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Spa Kepompong Cantik.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan memberikan saran dan masukan yang perlu diperhatikan oleh PT. Spa Kepompong Cantik agar memperbaiki kedepannya, saran tersebut antara lain:

1. Diharapkan agar PT. Spa Kepompong Cantik dapat menerapkan komunikasi yang lebih baik lagi antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pasien, maupun karyawan dengan karyawan, agar semua kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan merasa lebih nyaman dalam waktu bekerja sehingga bisa dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih bisa menambahkan atau mengembangkan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Spa Kepompong Cantik, dan hasil dari pengujian yang dilakukan peneliti, maka beberapa kesimpulan diambil guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

## DAFTAR PUSTAKA :

- Al Fajar, Siti dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YPKN.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erick Putra Wijaya. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya*.
- Gibson, James L, John M Ivancevish dan James H. Jr Donnely. 2012. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iha Hariani Hatta, Widarto Rachbini. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Avrist Assurance*.
- Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, Musdalifah Aziz. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda*.
- Kurnandi Fajar. 2010. *Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah Bandung*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widiatama Bandung. Repository.widyatama.ac.id.
- Mathis dan Jackson. 2011. *Human Resources Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri Annggraini Habibah, Hadi Sunaryo, dan Afi Rachmad Slamet. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Jl. Raya Asri Katon No. 38, Kec. Pakis, Kab. Malang*.
- Riani Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert & Bacal. 2016. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *“Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

