

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkomsel Regional Kota Bandung

Muhammad Rakha Karyadi ¹, Alex Winarno ²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mrakhakaryadi@students.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstract

PT Telkomsel seeks to pay attention to employee performance through efforts to encourage increased performance through aspects of organizational culture and the applied compensation system. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and compensation system on the performance of PT Telkomsel Regional employees in Bandung.

The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was carried out using probability sampling technique used was simple random sampling with 67 permanent employees of PT Telkomsel Regional in Bandung City. The data analysis technique used was descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of the descriptive analysis showed that the organizational culture and employee performance variables were included in the very good category, in addition to the compensation system variable, it was included in the good category. Based on the results of the study, it shows that organizational culture and compensation system have a significant partial and simultaneous effect on the performance of PT Telkomsel Regional employees in the city of Bandung.

Keywords: *Organizational Culture, Compensation System, Employee Performance.*

Abstrak

PT Telkomsel berupaya memperhatikan kinerja karyawan melalui upaya mendorong peningkatan kinerjanya melalui aspek budaya organisasi dan sistem kompensasi yang diterapkan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Regional di Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan 67 karyawan tetap PT Telkomsel Regional di Kota Bandung. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik, selain itu untuk variabel sistem kompensasi termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Regional di Kota Bandung.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini khususnya dalam dunia bisnis di bidang teknologi komunikasi yang semakin berkembang telah mengalami persaingan bisnis yang ketat dengan banyaknya pesaing. Hal ini menuntut produsen untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mengembangkannya, serta mengambil keputusan yang tepat agar mampu mempertahankan pelanggan. Dengan keberadaan perusahaan telekomunikasi, kebutuhan manusia dalam hal berkomunikasi yaitu telepon maupun internet semakin hari semakin ingin mendapatkan kemudahan dalam menggunakannya.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis telekomunikasi di Indonesia adalah PT Telkomsel yang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Telkom dan perusahaan terbesar di Indonesia dengan menyediakan layanan untuk mempermudah masyarakat Indonesia dalam kegiatan telekomunikasi dan jaringan layanan internet. PT Telkomsel berupaya melakukan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas layanan terbaik dengan kemudahan produk dan jaringan agar mampu bersaing. Agar tujuan dan cita – cita perusahaan dapat terlaksana dengan baik, tentunya hal tersebut tidak lepas dari bagaimana kondisi organisasi dalam perusahaan tersebut berperan, sehingga apabila sebuah perusahaan mampu mengimplementasikan kehidupannya dengan memegang teguh kepada budaya organisasi dengan baik, maka diharapkan akan tercapainya segala kepentingan - kepentingan perusahaan yang telah ditetapkan. Purnamasari (2014) bahwa budaya perusahaan merupakan suatu penjabaran nilai-nilai yang diberlakukan dalam suatu perusahaan (*core value*) yang diturunkan dari visi dan misi yang ditetapkan oleh manajemen.

Budaya perusahaan yang diterapkan di PT Telkomsel dikenal dengan istilah “*The Telkomsel Way*” (TTW). Budaya tersebut dianut sebagai sistem keyakinan (*belief system*) yang akan terus menerus dibangun dan dikembangkan untuk mengantarkan perusahaan agar selalu menjadi pemenang (*The Winner*) dengan pertumbuhan yang kompetitif dan berkelanjutan. Selain itu, budaya “*The Telkomsel Way*” juga diimplementasikan sebagai panduan seluruh pimpinan dan karyawan perusahaan dalam pola pikir, sikap, perilaku dan tindakan sehari-hari dalam bekerja untuk memberikan kontribusi kepada Perusahaan. Melalui budaya organisasi yang dibangun dengan kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Hal tersebut semakna dengan yang diungkapkan Samsuddin (2018:57) bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Dalam penelitian Abas (2017) membuktikan bahwa penerapan dan pengimplementasian budaya yang kuat akan berdampak signifikan terhadap produktifitas karyawan yang tentunya berkaitan dengan kinerja karyawan di PT David Roy Indonesia sebagai objek penelitian. Adapun Chatman dalam Hendrayani (2021) dalam teorinya menambahkan bahwa apabila perusahaan menekankan pentingnya berorientasi pada hasil, maka budaya organisasi bisa ditanamkan dengan baik kepada setiap karyawan dengan cara memberikan imbalan atas target atau capaian yang didapatkannya.

Selain pentingnya perusahaan menerapkan budaya organisasi yang kuat kepada setiap karyawan sebagai pondasi dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan juga perlu memperhatikan bagaimana penghargaan atau balas jasa yang diberikan terhadap karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi, karena karyawan tentu mengharapkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil untuk setiap resiko kerja yang diberikan. Sehingga sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seorang karyawan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan Hasibuan (2017:119) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena akan membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi yang baik yang dimiliki perusahaan juga akan dampak terhadap kinerja strategis. Hubungan antara kompensasi dan kinerja dijelaskan oleh Dwiyanto dalam Afrianti (2020) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun atasan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan mengenai kondisi awal terkait budaya organisasi, sistem kompensasi, dan kinerja karyawan, hasilnya memberikan gambaran bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada objek yang diteliti yaitu PT Telkomsel regional Kota Bandung sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan budaya perusahaan yaitu “*The Telkomsel Way*” yang memiliki tiga pilar penting yaitu untuk menjadi yang terbaik, untuk menjadi bintang, dan untuk menjadi pemenang dalam persaingan bisnis. Begitu pula dengan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang dinilai sudah baik. Hal tersebut sebagaimana data dilapangan bahwa karyawan Telkomsel memiliki indeks kepuasan lebih tinggi terhadap gaji mereka dibandingkan perusahaan lain. Namun sedikit berbeda dengan hasil mengenai kinerja karyawan yang menggambarkan bahwa masih kurang

maksimalnya kinerja secara keseluruhan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan data yang menyebutkan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan kinerja berdasarkan total pendapatan dan keuntungan yang terjadi pada tiga tahun sebelumnya yaitu pada 2018, 2019, dan 2020.

Berdasarkan fenomena, dan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk membuktikan apakah terdapat **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Telkom Regional Kota Bandung”**.

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:12) manajemen sumber daya manusia merupakan manusia sebagai tenaga kerja yang dirancang berdasarkan fungsinya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017:3), manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. 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.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015: 355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Yuliana (2019) budaya organisasi merupakan suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Dimensi Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.4 Sistem Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat dua dimensi yang dikemukakan oleh Elmi (2018:93), yaitu :

a. Kompensasi finansial langsung

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3) Insentif

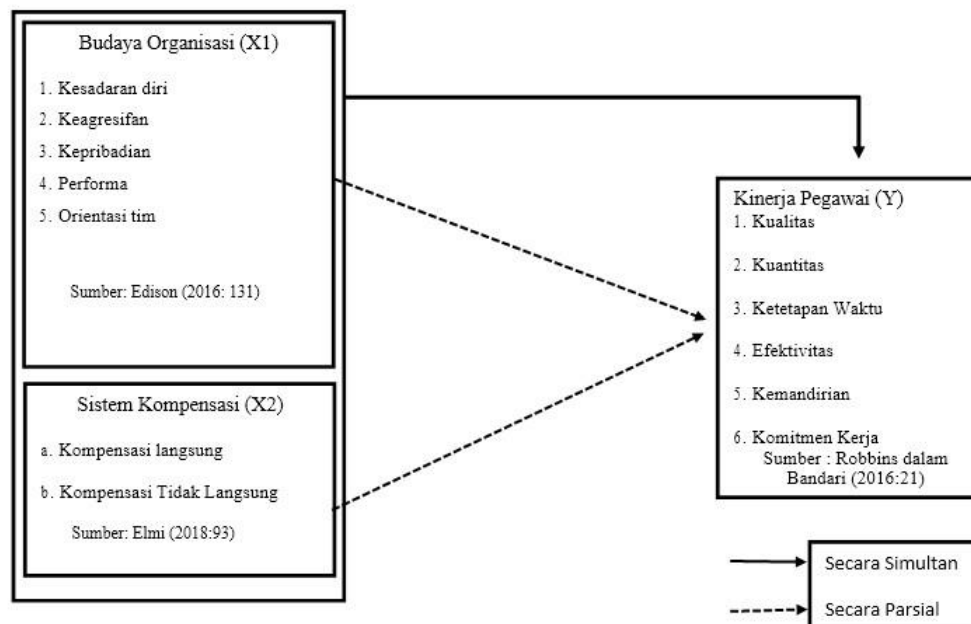
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti : asuransi-asuransi, tunjangan- tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Data Penulis

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya serta tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkomsel Regional di Kota Bandung.

III.METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Telkomsel Regional di Kota Bandung sebanyak 67 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel budaya organisasi adalah sebesar 84,20%. Skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik yang artinya bahwa budaya organisasi yang dilakukan oleh PT Telkomsel Regional di Kota Bandung di nilai sudah sangat baik bagi setiap karyawannya.

4.2 Variabel Sistem Kompensasi

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel sistem kompensasi adalah sebesar 79,04%. Skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori baik yang artinya bahwa sistem kompensasi pada PT Telkom Regional di Kota Bandung di nilai sudah baik.

4.4 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rata-rata skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 86,89%. Skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori sangat baik yang artinya bahwa tingkat kinerja karyawan PT Telkom Regional di Kota Bandung di nilai sudah sangat baik.

4.5 Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan dan Parsial

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan sistem kompensasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Sianturi (2019) dan Jamaludin (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi dan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi. Sehingga kompensasi dan budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi dan Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Budaya organisasi merupakan norma, atau kebiasaan yang berlaku di perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi. Dengan memahami norma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik. Selain itu, Kompensasi dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan perusahaan dapat termotivasi dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi dan semakin membaik.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sulitiawan (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi yang dilakukan maka akan diikuti oleh tingginya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Satria (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula, sehingga kompensasi yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional di Kota Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT Telkom Regional di Kota Bandung sudah termasuk dalam kategori sangat baik.
- Sistem Kompensasi yang diterapkan pada PT Telkom Regional di Kota Bandung sudah termasuk dalam kategori baik.
- Kinerja Karyawan pada PT Telkom Regional di Kota Bandung sudah termasuk dalam kategori baik
- Budaya Organisasi dan Sistem Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Regional di Kota Bandung.

5.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan sehingga dapat memberikan solusi secara keseluruhan:

- Berdasarkan hasil tanggapan mengenai budaya organisasi, maka saran yang peneliti coba berikan terkait budaya organisasi yang memiliki hasil terendah adalah perusahaan dapat membuat suatu kegiatan yang bertujuan untuk

memperkuat dan menjaga kekompakan di dalam tim kerja, sehingga permasalahan dalam tim kerja bisa teratasi dengan baik. Kekompakan tersebut dapat dilakukan misalnya dengan cara melakukan kegiatan diluar kantor yang bersifat *informal*, sering mengadakan forum diskusi antar anggota karyawan dalam memecahkan suatu masalah baik individu maupun tim, dan membangun sistem kerja yang kuat sebagai pondasi karyawan dalam menghadapi permasalahan kerja yang dihadapi.

b. Berdasarkan hasil tanggapan mengenai sistem kompensasi, maka saran yang peneliti coba berikan terkait sistem kompensasi yang memiliki hasil terendah adalah perusahaan jangan hanya menitikberatkan persoalan ini hanya pada gaji yang akan didapatkan oleh karyawan saja, tetapi perusahaan juga harus memiliki kebijakan yang mencakup tunjangan, tingkat bonus, memberikan harapan atau potensi adanya kenaikan gaji apabila karyawan mampu mencapai kinerja maksimalnya. Karena sebagai perusahaan layanan jaringan terbesar, Telkomsel tentunya akan melakukan hal tersebut, karena sistem kompensasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

c. Berdasarkan hasil tanggapan mengenai kinerja karyawan, maka saran yang peneliti coba berikan terkait kualitas kerja yang memiliki hasil terendah adalah agar perusahaan dapat memberikan stimulus yang nantinya dijadikan motivasi oleh karyawan dalam memberikan kualitas kerja terbaiknya. Stimulus yang dimaksud dalam prakteknya dapat berupa *reward*, atau perjanjian kenaikan jabatan. Adapula hal lain yang bersifat pendekatan personal yang dapat dilakukan atasan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan melakukan *engagement* atau interaksi yang baik secara personal. Selain itu untuk melengkapi hal tersebut, tidak lupa peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memberikan peringatan atau teguran apabila kinerja karyawan yang diberikan tak menunjukkan peningkatan, sehingga hal tersebut harus mampu diperhatikan setiap karyawan.

e. Berdasarkan hasil dari penelitian yang menyatakan bahwa sistem kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka peneliti menyarankan agar perusahaan terusa memperbaiki dan mempertahankan sistem kompensasi yang adil, budaya organisasi yang baik agar tercapai semua yang diharapkan dari penelitian ini adalah kinerja yang maksimal.

REFERENSI

- Afrianti, Fitriana,. Mandarinda,. & Flory. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siulak, Kab. Kerinci. *Jurnal Akrah Juara*, v. 6, n. 1, p. 141-149.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Mitra Wacana Media: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Lilyana Jaya. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol 12, No. 2.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Purnamasari, B. E., & Tridayanti, R. H. (2020). Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style To Employee Performance PT. Feva Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(1), 9-24.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Samsuddin, Harun (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Ricardianto, Prasadja M. d. (2018). *Human Capital Management* (p. 166). Bogor: In Media.
- Robbins. Stephen P. dan Judge. Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Buku I dan II Edisi 12*, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Salemba Empat, Jakarta..
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, Amalia Nur. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB diponegoro Dua Satu Klaten)*, Skripsi. Surakarta : IAIN Surakarta.

