

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH AGUNG ALAMI MENGWI BADUNG**Ni Putu Veren Vivianty¹, I Nengah Sudja², Ni Made Dwi Puspitawati³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: verenvivianty16@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pimpinan memberikan suatu kompensasi, yaitu kompensasi finansial. Selain kompensasi finansial, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Agung Alami Badung yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh karyawan PT. Anugrah Agung Alami Badung yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel kompensasi finansial dan budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil analisis korelasi berganda menyatakan bahwa kompensasi finansial dan budaya kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan budaya kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas atau menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti promosi jabatan, beban kerja, iklim organisasi, dll.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi finansial, budaya kerja**ABSTRACT**

Human resources are important factors whether in an organization nor a company. The success of an organization is influenced by the performance (job performance) of employees. One of the things that can improve employee performance is by providing a compensation of leadership, namely financial compensation. Beside financial compensation, work culture can affect employee performance too. The purpose of this

research was to examine the influence of financial compensation and work culture on employee performance at PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung.

The population in this research were all employees of PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung, totaling 50 people. Sampling using the census method, namely taking all employees of PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung, totaling 50 people. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of multiple linear regression analysis, the influence of financial compensation (X_1) and work culture (X_2) on employee performance (Y) is positive, means that if the financial compensation and work culture variables increase, so employee performance will be increase and vice versa. The results of multiple correlation analysis state that financial compensation and work culture have a very strong relationship on employee performance. The partial test results show that financial compensation (X_1) and work culture (X_2) have a positive and significant (significant) influence on employee performance (Y). Based on the coefficient of determination test, it shows that the influence of financial compensation and work culture on employee performance is 63.6%, while the rest is influenced by other factors outside of this research. Further research can develop this research by adding independent variables or using other variables that theoretically have an influence on employee performance, such as promotions, workload, organizational climate, etc.

Keywords: *employee performance, financial compensation, work culture*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pimpinan memberikan suatu kompensasi, yaitu kompensasi finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi finansial adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi finansial adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2015).

Selain kompensasi finansial, budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan

kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas.

PT Anugrah Agung Alami Mengwi Badung, merupakan perusahaan yang tergabung dalam Wings Group Indonesia dan menjadi distributor resmi dari produk Wings. Fenomena yang terjadi pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari menurunnya jumlah target penjualan yang dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan, maka didapatkan data tentang penurunan jumlah target penjualan.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	% Pencapaian Target
2014	7.000.000.000	6.755.000.000	96,50
2015	6.200.000.000	5.449.800.000	87,90
2016	7.500.000.000	5.680.000.000	75,73
2017	5.500.000.000	5.027.000.000	91,40
2018	8.500.000.000	7.310.000.000	86,00
2019	7.800.000.000	7.020.000.000	90,00

Sumber: PT Anugrah Agung Alami Mengwi Badung

Pada tahun 2014 merupakan pencapaian target tertinggi yaitu 96,50%

namun seiring berjalannya waktu, pencapaian target terus menurun hingga yang terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu 75,73%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu untuk ditingkatkan agar target penjualan dapat dicapai dengan maksimal. Hal ini harus dapat diselesaikan dengan cepat oleh pimpinan maupun manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan yang menyatakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung meliputi: gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan hari raya, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, melalui program BPJS. Walaupun perusahaan sudah memberikan kompensasi finansial pada karyawan masih mengeluh, karena kompensasi yang di berikan kurang memadai, mengingat keperluan hidup sekarang sangat meningkat dan biaya hidup meningkat.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sedang dalam tahap penurunan karena karyawan mulai malas bekerja serta adanya budaya kerja yang mengharuskan setiap tim dalam perusahaan untuk lembur dengan rentang waktu yang tidak menentu pada setiap minggunya. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan akan berdampak pada tingkat absensi karyawan karena keesokan harinya mereka harus sudah ada di kantor jam 8 pagi. Absensi yang tinggi merupakan hal yang mencerminkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik kompensasi finansial maupun budaya

kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). (Robbins & Judge, 2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi. Kesimpulan teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima”. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: (a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau (b) mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan

Suwanto & Priansa (2016) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku,

dalam kurun waktu tertentu, berkenan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan. Rivai (2016) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu. Fahmi (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Narmodo (2011) yaitu: (1) kepuasan kerja, (2) komitmen organisasi, (3) motivasi, (4) disiplin kerja.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan inidivu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Wulandari, 2017). Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau barang tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015:118). Menurut Mathis & Jackson (2015) indikator kompensasi finansial sebagai berikut: (1) gaji pokok, (2) insentif, (3) tunjangan.

Budaya Kerja

Pengertian Budaya Kerja Menurut Gering & Triguno (2013), budaya kerja adalah suatu filsafah yang di dasari oleh

pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya pada suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemrin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Assagraf 2015). Menurut Ndraha (2012), budaya kerja pada suatu organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Indikator budaya kerja yang dikemukakan oleh Ndraha (2012) yaitu sebagai berikut: (1) kebiasaan, (2) peraturan untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan, (3) nilai – nilai.

Hipotesis

Menurut Supranto (2016:45), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Yuniyati & Tri (2015) mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kompensasi finansial dapat menambah minat

karyawan untuk bekerja. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami di Badung.

Budaya kerja menurut Assagraf (2012) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015:113) yang dikutip dari edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hasil hasil penelitian yang dilakukan oleh Karsono & Kurniasih (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

H₂: Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ada PT. Anugrah Agung Alami di Badung.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Anugrah Agung Alami yang beralamat Jl. Bukit Tinggi Mengwi Badung. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena telah ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan budaya

kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, budaya kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Anugrah Agung Alami di Badung berjumlah 50 orang. Karena dalam penelitian ini jumlah karyawan PT.Anugrah Agung Alami di Badung sebanyak 50 karyawan sebagai responden maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau metode sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut: (1) wawancara (*interview*), (2) dokumentasi, (3) kuesioner, (4) studi kepustakaan.

Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas dan reliabilitas, variabel kompensasi finansial, budaya kerja dan kinerja karyawan memiliki *nilai pearson correlation* lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat *valid* sedangkan hasil perhitungan dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. (2) kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, (3) analisis statistik inferensial yang terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji kelayakan model, yaitu: uji f, analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi (*adjusted R 2*) dan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *glejser* diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	0,178	0,338		0,527
Kompensasi finansial (X ₁)	0,551	0,106	0,521	5,199
Budaya kerja (X ₂)	0,386	0,096	0,405	4,037
R Korelasi	= 0,807			
Adjusted R Square	= 0,636			
F _{hitung}	= 43,826			
Sig F	= 0,000			

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil Tabel 2 di atas, diperoleh nilai $\alpha = 0,178$, nilai $\beta_1 = 0,551$ dan nilai $\beta_2 = 0,386$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,178 + 0,551 X_1 + 0,386 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh kompensasi finansial (X₁) dan budaya kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$\alpha = 0,178$, artinya apabila kompensasi finansial (X₁) dan budaya kerja (X₂) tidak mengalami perubahan

(konstan) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 0,178.

$\beta_1 = 0,551$, artinya apabila kompensasi finansial (X_1) meningkat sedangkan budaya kerja (X_2) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Ini berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$\beta_2 = 0,386$, artinya apabila budaya kerja (X_2) meningkat sedangkan kompensasi finansial (X_1) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja di perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh nilai Signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berarti secara simultan kompensasi finansial (X_1) dan budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka uji model bisa dilanjutkan.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,807 yang berarti variabel kompensasi finansial dan budaya kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena berada pada kategori 0,801 – 1,000.

3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Pada Tabel 2 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,636. Ini berarti pengaruh kompensasi finansial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung

Alami Badung sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Uji t (t-test)

a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi finansial menunjukkan arah positif sebesar 5,199 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Halim (2017) bahwa kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Giri & Adnyani (2016) dengan judul pengaruh kompensasi finansial, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja karyawan Amana Villas Seminyak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel budaya kerja menunjukkan arah positif sebesar 4,037 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Triguno dalam Putri (2020) bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat. Budaya kerja yang positif akan mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih baik demi meneapai tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya kerja

dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Iqbal (2017) dengan judul pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank DKI Capem Syariah Margonda Depok). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. Artinya jika kompensasi finansial kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana kompensasi finansial kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. Artinya jika budaya kerja semakin baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana budaya kerja buruk maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Anugrah Agung Alami Badung untuk memberikan kompensasi yang layak diterima oleh para karyawan, agar dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. Anugrah Agung Alami Badung untuk memperhatikan kebiasaan karyawan saat bekerja, agar seluruh karyawan terbiasa berperilaku baik sesuai dengan norma serta nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT. Anugrah Agung Alami Badung untuk bersikap tegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin, agar peraturan yang telah ditetapkan bisa dipatuhi dengan baik oleh karyawan saat bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti promosi jabatan, beban kerja, iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, Y. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Thesis Universitas Hasanuddun*.
- Fahmi, I. (2015). Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- Gering, S. & Triguno. (2013). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Giri, I. K. A. A. & Adnyani, I. D. (2016). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Amanas Villas Seminyak. *Jurnal Manajemen*, 5(8), pp. 4951-4982.
- Halim, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocitra Anugerah Semesta. *Skripsi Universitas Kristen Maranatha*.
- Hasibuan, M. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(2), pp. 270-280.
- Karsono, D. K. & Puspita, D. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. *Journal Of Public Administration*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Narmodo, H. (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Sumber daya Manusia*, 3(1).
- Nawawi, H. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang

- Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, N. P. D. A. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Qis Certi Indonesia*. Skripsi Universitas Mahasaraswati.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supranto. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, N. P. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jombang*. Thesis STIE PGRI Dewantara.
- Yuniyati, Y. D. H. V. & Tri. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(8).