

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIANT MARGOCITY, DEPOK**

Disusun oleh

**SARIDAWATI
NIM. 080301011**

Telah diperbaiki Sesuai Sidang Komisi Penguji pada tanggal 8 Mei 2010 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Tesis Pascasarjana Magister Manajemen

**Jakarta, Mei 2010
Dosen Pembimbing**

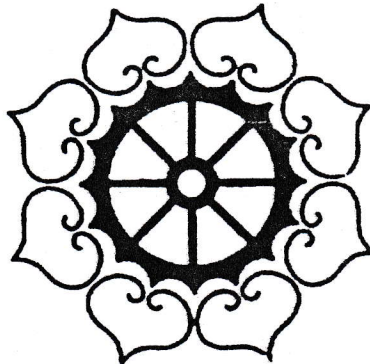
A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal line that extends to the right.

(H. Wahyono Hadi Parmono, Ph.D)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA**

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIANT MARGOCITY, DEPOK**

SARIDAWATI
NIM : 080301011



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
STIE WIDYA JAYAKARTA
JAKARTA**

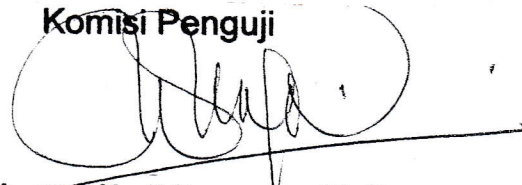
**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIANT MARGOCITY, DEPOK**

Disusun oleh

Saridawati
NIM : 080301011

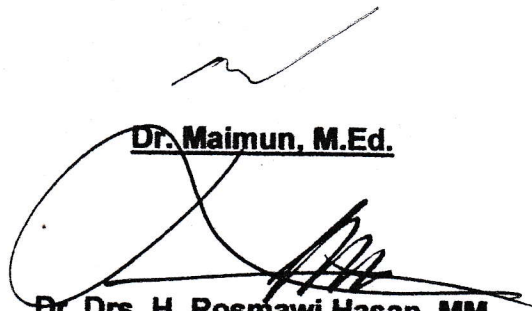
Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji pada tanggal 8 Mei 2010 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Tesis Pascasarjana Magister Manajemen.

Komisi Penguji



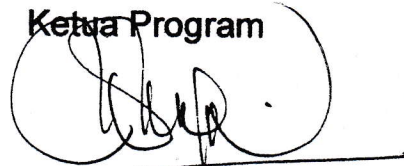
H. Wahyono Hadi Parmono, Ph.D.

Dr. Maimun, M.Ed.



Dr. Drs. H. Rosmawi Hasan, MM

Ketua Program



H. Wahyono Hadi Parmono, Ph.D.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
STIE WIDYA JAYAKARTA**

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA JAYAKARTA

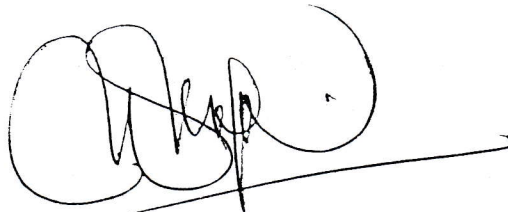
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

NAMA : SARIDAWATI
NIM : 080301011
JUDUL TESIS:

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN
KARIER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GIANT MARGOCITY, DEPOK**

Jakarta, April 2010

H. Wahyu Hadi Parmono
Dosen Pembimbing



H. Wahyu Hadi Parmono, Ph.D

ABSTRAK

Saridawati, S,E NIM : 080301011 “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Giant Margocity, Depok”. Pembimbing H. Wahyono Hadi Parmono, Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Giant Margocity, Depok sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil uji penelitian yang ditemukan yaitu : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Giant Margocity, Depok. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan giant Margocity, Depok (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok.

Keyword: Kompensasi, Pengembangan karier, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	4
1.5 Sistematika penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Kompensasi.....	12
2.3 Pengembangan Karier.....	21
2.4 Budaya Organisasi.....	29
2.5 Kinerja.....	55
2.6 Kerangka Pemikiran.....	58
2.7 Hipotesis penelitian.....	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan waktu penelitian.....	62
3.2 Rancangan penelitian.....	62
3.3 Metode pengambilan populasi dan sample.....	67
3.4 Metode pengumpulan data.....	70
3.5 Metode analisis data.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Tinjauan umum lokasi penelitian.....	81
4.2 Uji Reability Instrumen dan Validitas Variabel Kompensasi.....	85
4.3 Uji Reability Instrumen dan Validitas Variabel Pengembangan karier...	87
4.4 Uji Reability Instrumen dan Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	90
4.5 Uji Reability Instrumen dan Validitas Variabel Kinerja karyawan.....	92
4.6 Uji Normalitas.....	94
4.7 Analisa Deskriptif.....	95
4.8 Analisa statistic.....	101
4.9 Analisa pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok.....	104

4.10 Analisa pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok	116
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi ini perusahaan adalah suatu wadah yang merupakan alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang. Oleh karena itu organisasi secara struktural menghimpun sejumlah orang untuk bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan tertentu berdasarkan pembagian fungsi dan mekanisme kerja.

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting yang dibutuhkan suatu organisasi karena dapat memberikan sumbangan berupa tenaga, keahlian dan keterampilan yang mereka miliki pada perusahaan. Manusia adalah input yang paling kompleks bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus pandai dalam mengelola faktor sumber daya manusia.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus mengetahui kebutuhan dari para karyawan-karyawannya, karena dilihat dari pembangunan dewasa ini terlihat adanya peningkatan kebutuhan hidup pada setiap karyawan. Dengan meningkatnya kebutuhan karyawan perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan para karyawan sebagai tenaga kerja, karena karyawan bekerja bukan hanya untuk memperoleh gaji/upah saja. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Manusia bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Robbin (2002: 55) dalam Brahmasari (2008: 125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kebijaksanaan terhadap karyawan dengan cara : pemberian kompensasi, pengembangan karier dan Budaya Organisasi yang baik. Kebijakan ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan, antara lain : memberikan semangat dan gairah kerja bagi karyawan, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal, hal ini ditunjukkan pada tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Karyawan selain didorong oleh motivasi didalam dirinya juga dipengaruhi dari luar, yaitu kompensasi. Cahyani (2005) dalam Maheswari (2015: 233) berpendapat bahwa Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan salah satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka tetap betah diperusahaan. Budaya organisasi menurut Robbins (2006: 256) dalam Masitoh (2013: 7) merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan didukung organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana yang dapat mendukung karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan oleh jajaran karyawan dengan konsekuen dan konsisten dapat menciptakan kehidupan organisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaan,

serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Semua ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

. Berdasarkan alasan tersebut maka penulis diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian pada Giant Margocity, Depok untuk menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana Pendapat para karyawan Giant Margocity, Depok tentang factor kompensasi di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
2. Bagaimana Pengembangan karier di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
3. Bagaimana Budaya Organisasi di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
5. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh factor kompensasi, pengembangan karier dan budaya organisasi secara masing masing terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok?
6. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh factor kompensasi, pengembangan karier dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpijak dari permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pendapat para karyawan Giant Margocity, Depok tentang factor kompensasi di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
2. Untuk mengetahui Pengembangan karier di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
4. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Lingkungan Giant Margocity, Depok?
5. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh factor kompensasi, factor pengembangan karier dan factor budaya organisasi secara masing masing terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok?
6. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh factor kompensasi, factor pengembangan karier dan factor budaya organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat akademis, manfaat bagi karyawan, dan manfaat bagi penulis. Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat di pakai sebagai pendalaman terhadap masalah masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi factor factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Giant Margocity, Depok

1.4.2 Manfaat bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajarannya khususnya di lingkungan Giant Margocity, Depok dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan/ bawahannya.

1.4.3 Manfaat Bagi penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori teori yang telah di peroleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini diuraikan tentang kepustakaan yang mempunyai relevansi terhadap judul tesis berupa pengertian dan definisi tentang kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi

Bab III Metode penelitian. Dalam Bab ini di uraikan penggunaan teori teori untuk mendukung penulisan tesis terutama berkaitan dengan obyek penelitian, identifikasi variable, populasi sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini disajikan hasil penelitian dan pembahasan dengan metode metode analisa yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang teruji kebenarannya sekaligus hipotesa yang diangkat dalam tesis ini.

Bab V Kesimpulan Dan Saran. Dalam bab ini merupakan akhir dari seluruh uraian yang ada di dalam tesis ini, yang mengemukakan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas pastilah sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam upaya pencapaian kemajuan suatu perusahaan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan masing masing yaitu : “Manajemen” dan “ Sumber Daya Manusia “(Gomes, 1995). Manajemen berasal dari kata kerja “ to manage “ yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa.

Menurut Malayu (2003), mengutip buku tentang manajemen, pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsure yaitu : manusia, uang, metode, bahan baku, serta mesin dan pasar.

Menurut Malayu (2003) , Fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia saling memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya.

2.2 Pengertian dan Tujuan Kompensasi

2.2.1 Pengertian

Menurut Simamora (2005: 540) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Handoko (2007: 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2014: 242) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam hal pemberian kompensasi pihak perusahaan juga harus mengedepankan teori kepatuhan, agar para karyawan merasakan keadilan dalam menerima kompensasi. Teori kepatuhan menyatakan bahwa orang mengevaluasi keadilan situasi mereka dengan membandingkannya dengan situasi yang diterima orang lain. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio hasil yang dirasakannya (yaitu: gaji, tunjangan, dan kondisi kerja)

terhadap input yang dirasakannya (yaitu: usaha, kemampuan, pengalaman) dengan rasio perbandingan orang lain (Neo, 2011: 54).

Tujuan Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut Weather dan Davis (2006: 318) dalam Abadiyah (2016: 54):

- 1)Memperoleh personalia (Qualified)
- 2)Mepertahankan karyawan yang ada
- 3)Menjamin keadilan
- 4)Menghargai perilaku yang di inginkan
- 5)Mengendalikan biaya-biaya
- 6)Memenuhi peraturan legal Pengertian Kepuasan

Menurut Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- 1)Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment)dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- 2)Pembayaran tidak langsung (indirect payment)dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3)Ganjaran non finansial (non financial rewards)seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

2.3 Pengertian dan Tujuan Pengembangan Karier

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang berani menjamin kehidupan yang lebih baik untuk para karyawannya. Pengembangan karir menurut beberapa literature yaitu Dessler(2007:5). Mendefenisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.a.Indikator Pengembangan KarirAdapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'I (2003:124) adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara (2006:50).

2. Promosi

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya

3. Mutasi

Selain promosi jabatan dan pelatihan, indikator pengembangan karir lain yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari kinerjanya adalah mutasi.

Fase dalam program pengembangan karier ada tiga menurut Ardana (2012:122-123), yaitu :

1. Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu : a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier. b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier. c. Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tentang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja.

2.3.2 Tujuan Pengembangan Karier

Andrew J. Dubrin (1982) menguraikan sejumlah tujuan pengembangan karir yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karier karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara Pegawai dan Perusahaan Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program Perusahaan Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi Turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan Biaya Kepegawaian Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan Pegawai Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian
10. Menggiatkan Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

2.4 Pengertian dan Tujuan Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Djokosantoso (2003: 21), budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Dalam pandangan Schein dalam Kaswan (2017: 488), budaya organisasi adalah pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri dengan lingkungan eksternal dan integrasi dengan lingkungan internal.

Menurut Soedjono (2005) budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat.

2.4.2 Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Ikhsan (2016) Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Robbins (2001: 6) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Tetapi masih ada yang hilang dari bagian itu selain kemampuan dan motivasi yaitu kesempatan. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Rivai, V. (2004) dalam Masitoh (2013: 5) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Noor Fuad (2000; 29-30) merumuskan fungsi dari kinerja yaitu: Kinerja = f (kemampuan, motivasi) sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2001; 67).

2.5.2 Faktor – factor Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penilaian Kinerja Karyawan Dessler (2011) dalam Hasbidin (2017: 103) menyebutkan beberapa faktor yang dinilai secara umum untuk menilai kinerja, antara lain:

1. Mutu: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterima dari kerja yang dijalankan
2. Produktivitas: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan jabatan: keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada jabatan.
4. Kehandalan: sejauh mana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut
5. Ketersediaan: sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan
6. Ketidaktergantungan: sejauh mana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini, dijelaskan hubungan antara kompensasi, pengembangan karier dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok. Adapun definisi tersebut sebagai berikut:

2.6.1 Hubungan Antara kompensasi dengan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok

Kompensasi di Giant Margocity, Depok sangat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain meliputi sistem pembinaan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok.

2.6.2 Hubungan antara Pengembangan karier dengan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok

Pengembangan karier sangat lah di butuhkan oleh segenap karyawan margocity, Depok dalam upaya peningkatan harga diri dan pendapatan para karyawan Giant Margocity, Depok. Maka dari itu Pemimpin Giant Margocity, depok dapat melihat bahwa pengembangan karier merupakan peluang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok.

2.6.3 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan Giant Margocity, depok

Budaya Organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan Giant Margocity, depok. Hal tersebut disebabkan karena Budaya Organisasi yang hangat dan menyenangkan akan membuat motivasi karyawan bertambah sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan alasan tersebut, maka di duga terdapat pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Giant Margocity, Depok.

2.7 Hipotesis

Selanjutnya diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, depok
2. Ada hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, depok
3. Ada hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, depok
4. Ada hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan kompensasi, pengembangan karier dan budaya organisasi secara masing masing terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, depok
5. Ada hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan kompensasi, pengembangan karier dan budaya organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, depok

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Giant Margocityt, Depok. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 19 April s/d 1 Mei 2010 dalam rangka menyebarkan kuesioner penelitian untuk memperoleh data data yang diperlukan dalam penelitian. Sedangkan sisa waktu dipergunakan untuk penyusunan hasil penelitian dan pengolahan data serta konsultasi kepada dosen pembimbing.

3.2 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survey sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan di Giant Margocity, Depok.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui survey terhadap objek penelitian, wawancara, kuesioner atau percobaan.

2. Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian seperti data data absensi karyawan, struktur organisasi maupun buku buku literature yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

3.4 Metode analisis Data

Dalam penelitian ini, menekankan pada analisis, adapun metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode kuantitatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Deskriptif Profil Responden
Jenis

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	30	85,7
Perempuan	5	13,3
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 25 Tahun	13	37,1
26 – 30 Tahun	16	45,7
31 – 35 Tahun	6	17,2
Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Kepala gudang	1	2,8
Supir	12	34,2
Kernet	12	34,2
Pekerja lapangan	6	17,1
Finance	2	5,7
Sales	2	5,7

Pada Giant Margocity, Depok dari 35 orang karyawan di perusahaan yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 30 orang responden selain itu sisanya sebanyak 5 orang karyawan di Giant Margocity, Depok memiliki jenis kelamin perempuan. Usia range 21 -25 tahun sebanyak 13 orang, 26 – 30 tahun 12 orang, usia 31 – 35 tahun sebanyak 6 orang. Sedangkan dilihat dari jabatan terdiri dari 1 kepala gudang, 12 supir dan 12 kernet, selain itu ada 6 pekerja lapangan dan untuk finance dan sales masing masing terdiri dari 2 orang

4.2 PEMBAHASAN

Dalam uji Statistik dapat dibuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Giant Margocity adalah signifikan dan dapat dilihat pada tabel 4.18 menunjukkan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ lebih besar daripada t_{tabel} ($4,803 > 2,036$) serta nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Giant Margocity, Depok terbukti. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa kompensasi Giant Margocity, Depok dapat dikatakan baik karena nilai mean keseluruhan variabel kompensasi adalah 3,69. Dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula, sehingga kompensasi yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) yang menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Statistik analisis juga membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan dapat dilihat pada tabel 4.18 menunjukkan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($5,061 > 2,036$) serta nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok terbukti. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa budaya organisasi pada Giant Margocity, Depok dapat dikatakan baik karena nilai mean keseluruhan variabel budaya organisasi adalah 3,01. Dengan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi, sehingga budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Habibi (2013) yang menemukan bahwa budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Statistik analisis membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan dapat dilihat pada Tabel 4.17 bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,782 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,290 serta memiliki nilai signifikan lebih kecil dari α (0.05). Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu: Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Giant Margocity, Depok terbukti. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Habibi (2013) yang menemukan bahwa kompensasi dan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Implikasi Manajerial Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa hasil, salah satunya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Giant Margocity, Depok. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi yang baik di dalam perusahaan. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi pada Giant Margocity, Depok dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas bagi karyawan. Karena saat ini karyawan terkadang sembarangan dalam melakukan tugas nya seperti salah membawa jumlah pesanan, terlambat dalam melakukan pengiriman dan bermalas-malasan, untuk memperbaiki konsistensi pada karyawan dapat dilakukan dengan pemberian sanksi pada karyawan yang

bekerja tidak baik serta pemberian reward kepada karyawan yang selalu bekerja dengan baik agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan analisis dan pembahasan yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa bilamana kompensasi ditambah, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pengembangan Karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya karier dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan baiknya berkembangnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kompensasi dan Pengembangan karier serta budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan, dimana peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan penambahan fasilitas pada karyawan di dalam perusahaan. Seperti pemberian sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gulo W. 2002. "Metodologi Penelitian". Jakarta: Grasindo. Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.

Hartatik. 2014. "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, H. Malayu, drs, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan keenam, Bumi aksara, Jakarta, November 2003

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, DR, M.Si, Psi, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, cetakan kedua, ROSDA, Bandung, September 2000

Mulyadi. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka". (2012).

Retrieved October 25, 2015 Rivai, Vethzal & Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedi