

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya

Madinah Tulungagung

Kompensasi finansial merupakan keseluruhan pemberian balas jasa berupa uang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun sistem manajemen kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang demikian akan terwujud.² Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan kerja sama.³

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *Coefficient* hasil uji T, diperoleh nilai thitung lebih dari t tabel dan nilai sig kurang dari α . Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan kompensasi finansial maka kinerja karyawan meningkat pula, begitu

¹Litjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....hlm.218

²Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*....hlm.377

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*...hlm. 81

juga sebaliknya jika mengalami penurunan dalam kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuraini bahwa gaji yang bagian dari kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Yogyakarta. Dari penelitian ini terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaji dan kinerja dilihat dari uji T yang menunjukkan nilai t hitung lebih dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari α . Dengan nilai probabilitas lebih kecil dari nilai kritis artinya setiap penambahan dari kompensasi finansial akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.⁴ Faktor lain yang membedakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dengan penelitian yang sekarang yakni berada pada obyek penelitian. Obyek penelitian yang dilakukan oleh Nuraini adalah Bank Syariah Mandiri KC Yogyakarta sedangkan dalam penelitian sekarang pada BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁵

B. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

⁴ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi". 2014.

⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*....hlm. 153

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁶ Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.⁷

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *Coefficient* hasil uji T, diperoleh nilai *t* hitung lebih dari *t* tabel dan nilai sig kurang dari α . Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk meningkatkan kompetensi karyawan maka kinerja karyawan meningkat pula begitu juga sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulbahri bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Palembang. Dari penelitian ini terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kinerja dilihat dari uji T yang menunjukkan nilai *t* hitung lebih dari *t* tabel dan nilai

⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*....hlm. 324

⁷Wibowo, *Budaya Organisasi*.....hlm. 266-267

signifikansi kurang dari α . Dengan nilai probabilitas lebih kecil dari nilai kritis artinya setiap penambahan dari kompetensi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.⁸ Faktor lain yang membedakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulbahri dengan penelitian yang sekarang yakni berada pada obyek penelitian. Obyek penelitian yang dilakukan oleh Sulbahri adalah Bank Sumsel Palembang sedangkan dalam penelitian sekarang pada BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu. Karakteristik dasar berarti kompetensi itu merupakan bagian dari kemampuan untuk bertahan dari kepribadian seorang dan dapat memprediksi perilaku dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas. Mempunyai hubungan sebab akibat berarti adanya kompetensi yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.⁹

C. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

Hasil penelitian ini dengan teori yang dikemukakan oleh Eko B. Supriyatno bertolak belakang, menurut Eko B. Supriyatno budaya kerja merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Dengan kata lain budaya kerja menjadi pengaruh perilaku pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan organisasi.¹⁰

⁸ Sulbahri Madjir, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Palembang". 2013.

⁹ Wibowo, *Budaya Organisasi*...hlm. 267

¹⁰ Eko B. Supriyatno, *Budaya Kerja Perbankan*....hlm. 93

Sedangkan hasil penelitian saya menyatakan bahwa, budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dibuktikan berdasarkan *output* tabel *coefficient* hasil uji T, diketahui T hitung kurang dari T tabel. Nilai T yang menunjukkan negatif mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan, sehingga variabel budaya kerja tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi, sebesar apapun tingkat budaya kerja yang terjadi tidak akan berdampak terhadap membesar atau mengecilnya kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Semakin tinggi tingkat budaya kerja tidak akan menjadi tolak ukur kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian P.Pariyem bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Instalasi bedah Rumah Sakit umum Boyolali . Dari penelitian ini terjadi pengaruh negatif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan kinerja dilihat dari uji T yang menunjukkan nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari α . Nilai t negatif menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Faktor lain yang membedakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pariyem dengan penelitian yang sekarang yakni berada pada obyek penelitian. Obyek penelitian yang dilakukan oleh Pariyem adalah Instalasi bedah Rumah Sakit umum Boyolali sedangkan dalam penelitian sekarang pada BTM Suya Madinah Tulungagung.

¹¹ Pariyem, “*Pengaruh Budaya Kerja, Tata kelola Organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Bedah Rumah Sakit Umum Boyolali*”. 2015.

D. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompetensi Karyawan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji bersama-sama atau uji F sesuai batas signifikansi kurang dari α berarti menerima H_a , telah diketahui bahwa F hitung lebih dari F tabel berarti menolak H_0 atau menerima H_a , yang artinya pada BTM Surya Madinah Tulungagung menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Hal ini dapat disebabkan karena kompensasi finansial merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja yang dihasilkannya. Dengan memberikan kompensasi yang adil, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi berupa *skill, knowledge* menjadi lebih baik, sehingga mampu mengaplikasikan nilai-nilai budaya kerja seperti tanggung jawab dalam pekerjaan dan disiplin waktu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja atau *performancem* mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya kompensasi¹², kompetensi¹³ dan budaya kerja.¹⁴

¹² Soekidjo Notoajmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 153

¹³ Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

¹⁴ Eko B. Supriyatno, *Budaya Kerja Perbankan...* hlm. 93