

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Definisi Kompensasi**

Kompensasi berupa penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Yeremia & Nuridin, 2022). Kompensasi memiliki definisi yang luas yang berhubungan dengan imbalan finansial dan non finansial yang diterima karyawan melalui hubungan kepegawaiannya disuatu organisasi. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, sedangkan pihak kedua adalah perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau imbalan atas pelaksanaan oleh pekerja atau karyawan. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. (Yeremia & Nuridin, 2022). Jika dilihat dari uraian diatas menurut Metode pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak

yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dari pengakuan terhadap prestasi yang tercapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. (Yeremia & Nuridin, 2022)

#### **2.1.1.1 Tujuan Kompensasi**

Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) tujuan kompensasi beberapa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja, yaitu dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
2. Menjamin keadilan, yaitu dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan, yaitu dengan *system* kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dalam organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu, yaitu dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya, yaitu dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, yaitu sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari:

1. Tingkat Biaya Hidup, yaitu kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan lain, yaitu informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan

kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan, yaitu perusahaan yang memiliki kemampuan akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab, yaitu jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.
5. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, yaitu suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. realitanya, banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-

peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja, yaitu keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan, Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan

### **2.1.1.3 Indikator Kompensasi**

Menurut (Toni & Siagian, 2021) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
2. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan, berbeda dengan upah dan gaji yang diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar karyawan.
4. Reward adalah insentif bersifat memberikan motivasi agar karyawan lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan pada reward, karyawan lebih bersifat pasif.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar budaya muncul melalui berbagai proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat (Putra, 2022). Adapun definisi budaya organisasi menurut beberapa ahli, budaya Organisasi merupakan apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.

budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/ menjadi identitas perusahaan/ organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, makna, norma-norma yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok yang dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah mereka hadapi dalam organisasi atau kelompok tersebut (Putra, 2022).

### 2.1.2.2 Tipe Budaya Organisasi

Menurut (Putra, 2022) ada 4 (empat) tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:

1. *The Monoculture*, yaitu merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya mempunyai satu pikiran. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia di mana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
2. *The Superordinate Culture*, yaitu merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.
3. *The Devisive Culture*, yaitu bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara “kita dan mereka”. Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.
4. *The Disjunctive Culture*, yaitu budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual Banyak kasus dimana merger perusahaan transnasional gagal karena tidak kompatibelnya budaya atau kepribadian mereka atau pertengkaran di antara eksekutif puncak.

### **2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi terdiri dari:

1. Memberi anggota identitas organisasional, yaitu menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, yaitu perusahaan mampu membuat pekerjanya mempunyai bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

### **2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Putra, 2022) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Ketanggapan, yaitu diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.



2. Dorongan, yaitu dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Kepemimpinan, yaitu hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.
4. Keramahan, yaitu pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.
5. Kemampuan, yaitu sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja perseorangan adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Yeremia & Nuridin, 2022).

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi, yaitu motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.3.3 Proses Penilaian Kinerja**

Menurut (Putra, 2022) proses penilaian kinerja proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1. *Timing*, yaitu penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada saat melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil, diantara kedua periode tersebut manajer harus meng-coach pekerjaannya setiap hari.
2. *Clarity*, yaitu tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci, apabila belum jelas diawal tahun maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*, yaitu proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi, apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) indikator kinerja yaitu :

1. Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai.

2. Mengumpulkan informasi, evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian.
3. Kinerja adalah keluaran kinerja ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
4. Ternilai adalah karyawan yang dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan atau tim kerja.
5. Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis para manajer dan supervisor dalam menilai bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi dan atau mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya adalah ukuran, tolak ukur atau *benchmark* untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai.
7. Pengambilan keputusan manajemen SDM hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu ialah menjadi sarana agar penulis memahami variabel yang akan diteliti, berikut penelitian yang berguna untuk memperkuat pembuatan hipotesis. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif dan Bersifat Explanatory	variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2	(Purnawati et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda	Metode Survey dan Koesioner	Pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa	Analisis Deskriptif	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
4	(Selviana & Wasiman, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KARYA PUTRA KARIMUN (KPK)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Kompensasi (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Karimun (KPK)

5	(Syafitri & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo
6	(Maulida & Karyaningsih, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mandiri Syafinah Intisesama	Deskriptif dan Verifikatif	Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 25,6 %.
7	(Yeremia & Nuridin, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, TBK	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.
8	(Putra, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Permasyaratakan (Lapas) Kelas II Bangko	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan/pegawai.

Sumber: Data Penelitian (2022)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

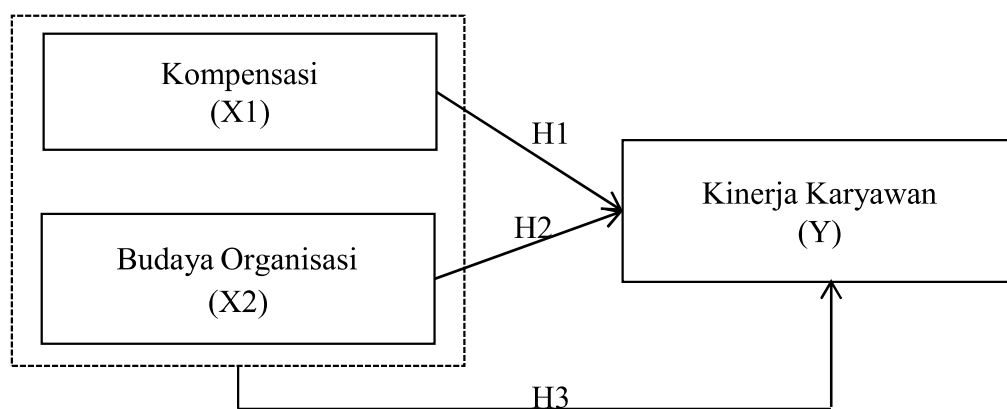
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X yaitu kompensasi dan budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang layak sangat diharapkan pada karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang bentuk uang ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud

upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai rillnya naik turun naik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi. Terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sehingga penulis memilih beberapa diantaranya yang dapat membantu penulis untuk melakukan penelitian. Faktor-faktor budaya organisasi tersebut yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi suatu organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan suatu prestasi. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan antara hubungan variabel independen dan dependen. Oleh sebab itu, untuk menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka berpikir yang telah dibuat. Hipotesis adalah dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis atau jawaban sementara diajukan dalam bentuk pernyataan seperti berikut:

H1 : Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

H2 : Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

H3 : Ho : Kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

Ha : Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Terdapat beberapa jenis penelitian, dibedakan dengan cara perolehan suatu datanya, salah satunya adalah penelitian kuantitatif, yang perolehan datanya didapatkan dengan memakai angka serta penganalisisannya menggunakan teknik statistika. Metode penelitian kuantitatif juga digunakan agar mendapatkan suatu hubungan pada kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Cara memperoleh datanya ialah memilih teknik statistik sehingga dapat diperoleh hubungan dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Menurut (Putra, 2022) bahwa data yang dihasilkan biasanya berasal dari pengukuran di lapangan seperti angket dan kuesioner. Pendekatan kuantitatif biasanya fokus pada aspek *behavioristik* dan empiris yang berasal dari fenomena-fenomena di lapangan atau berdasarkan perilaku yang kemudian diukur untuk diteliti.

Berdasarkan pemaparan sebuah rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan penganalisaan terhadap variabel independen, yaitu kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini memiliki sifat deskriptif, dikarenakan penelitiannya yang menjelaskan gambaran tentang kinerja karyawan yang terdapat pada PT Kumala

Indonesia Shipyard. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini berada di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sebuah pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, penelitian ini di mulai dari bulan desember 2021 sampai penyusunan skripsi selesai, berikut periode penelitian nya:

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Menentukan Judul	■					
2	Penulisan Bab 1	■					
3	Penulisan Bab 2		■				
4	Membagikan Kuesioner		■				
5	Penulisan Bab 3			■			
6	Mengolah Data				■		
7	Penulisan Bab 4					■	
8	Penulisan Bab 5						■

**Sumber** : Data Penelitian (2022)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Yeremia & Nuridin, 2022) bahwa populasi adalah sekelompok dari orang, benda, atau apa saja yang bisa dijadikan sumber dari pengambilan sampel. Oleh sebab itu, kumpulan ini memiliki kriteria yang memenuhi syarat untuk digunakan dalam memecahkan masalah penelitian. Jumlah populasi yang masuk dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

#### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk penelitian ini penulis tidak memakai metode pengambilan sampel karena jumlah populasinya terbatas hanya 100 responden. Karena itu jumlah populasi yang ada menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan suatu strata yang ada dalam populasi itu. Alat yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian adalah analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis

hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. (Yeremia & Nuridin, 2022).

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data yang menjadi referensi utama dalam penulisan ini digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada koresponden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama.

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek dilakukan. Data yang diperoleh dari data primer ini yaitu data mengenai kompensasi, budaya organisasi dan kinerja yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

Data sekunder adalah yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini adalah penelitian kinerja karyawan. (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan dalam penelitian adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, jurnal dan skripsi lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori. Dari buku-buku referensi kita bisa memecahkan masalah berdasarkan teori-teori dan rumus-rumus yang telah teruji

kebenarannya dan diakui secara umum. Menurut (Selviana & Wasiman, 2022) yang mengatakan Studi kepustakaan mempelajari berbagai sumber referensi seperti beberapa hasil penelitian relevan sebelumnya, buku, artikel, serta jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional yang berguna dalam mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang diteliti.

### 3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Putra, 2022). Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard yang telah ditetapkan. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan bertujuan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data variabel penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau tidak setujunya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek. Skala *Likert* banyak digunakan dalam riset-riset pemasaran yang menggunakan metode survei dan dapat dikategorikan sebagai skala interval.

**Tabel 3.2** Skala Likert

1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

**Sumber :** Peneliti, 2022

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1 Operasionalisasi Variabel Terikat Kinerja Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard**

Operasionalisasi variabel terikat kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard meliputi dimensi proses dari karyawan. Dimensi ini dideskripsikan didalam indikator kinerja meliputi (1) kualitas dan kuantitas pekerjaan; (2) efisiensi pekerjaan; (3) pengetahuan dan keterampilan karyawan; (4) efektivitas pekerjaan; (5) kreativitas.

Hasil penilaian kinerja dilakukan oleh manajemen PT. Kumala Indonesia Shipyard yang diambil dan diolah untuk memperoleh skor pada variabel Y. Total skor itulah yang kemudian diuji untuk melihat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yang juga dilakukan uji hipotesis.

#### **3.7.2 Operasionalisasi Variabel Bebas Kompensasi**

Persepsi terhadap kompensasi adalah penilaian individu sebagai pegawai terhadap kesesuaian bentuk balas jasa (langsung dan tidak langsung) yang ditetapkan dan diterima pegawai dari pekerjaannya. Terdapat 2 dimensi kompensasi menurut (Yeremia & Nuridin, 2022), yaitu (1) kompensasi langsung (finansial), yaitu upah/dasar sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). (2) kompensasi tidak langsung (non finansial), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program seleksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi masyarakat.