

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Oleh:

Nuril Fitria¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: 220211100107@student.trunojoyo.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the role of compensation and work culture on employee productivity in a company and also to increase work productivity amidst increasingly tight business competition. In this context, companies are required to operate efficiently and effectively, so that the quality of human resources becomes a key factor in achieving organizational goals. Quality human resources can help achieve organizational goals, and this can be achieved through fair remuneration and a supportive work environment. This study uses a qualitative descriptive method with a literature study analyzing that employee performance has a significant positive relationship with compensation and work culture. Employee productivity is influenced by various factors, both individual and external, including government decisions. By understanding these factors, companies can implement the right strategies to increase employee productivity, which in turn will contribute to the overall success of the organization. Fair and competitive compensation has also been shown to contribute positively to job satisfaction, thereby encouraging productivity. In addition, a work culture that supports collaboration and innovation creates a conducive environment for employees to thrive. By understanding the factors that influence productivity, companies can formulate effective strategies to improve employee performance, which will ultimately support the success and growth of the organization as a whole. This study recommends that companies develop strategies that integrate these three factors to*

Received October 27, 2024; Revised October 31, 2024; November 08, 2024

*Corresponding author: 220211100107@student.trunojoyo.ac.id

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

improve overall employee productivity. This study suggests that companies need to pay attention to these three factors to create a productive and committed team. This study provides insight for management in formulating more effective human resource management.

Keywords: *Compensation, Work Culture and Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompensasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di suatu perusahaan dan juga meningkatkan produktivitas kerja ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk beroperasi secara efisien dan efektif, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu mencapai tujuan organisasi, dan hal ini dapat dicapai melalui remunerasi yang wajar serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini menggunakan metode yaitu deskriptif kualitatif dengan studi literatur menganalisis bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kompensasi dan budaya kerja. produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu maupun eksternal, termasuk keputusan pemerintah. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, sehingga mendorong produktivitas. Selain itu, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk mengembangkan strategi yang mengintegrasikan ketiga faktor ini guna meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut untuk menciptakan tim yang produktif dan berkomitmen. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya kerja, dan Produktivitas.

LATAR BELAKANG

Saat ini perkembangan dunia bisnis di dalam perusahaan sangatlah pesat dengan bermunculannya berbagai perusahaan yang berkembang di bidangnya masing-masing. Perusahaan mengupayakan posisi yang menguntungkan dan kondisi di atas rata-rata, sehingga kondisi seperti itu meningkatkan ketatnya persaingan antar perusahaan. Dunia usaha juga perlu beroperasi secara lebih efisien, efektif, dan ekonomis. Oleh sebab itu, keadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah wajib. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Tingkat sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya agar dapat membuahkan hasil yang maksimum.

Sumber daya manusia yang berkualitas melalui remunerasi yang wajar dan juga pengaruh budaya kerja perusahaan seperti lingkungan kerja yang positif. Dunia usaha dan pekerja merupakan dua hal yang saling berguna satu sama lain. Kinerja pegawai yang baik dapat membawa kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya dan memenuhi kebutuhan penghidupannya. Sumber daya manusia yang produktif adalah pegawai yang berkinerja baik dan dapat mencapai tujuan yang telah diandalkan perusahaan, serta pegawai yang dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu. Produktivitas karyawan menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja pegawai sehingga perusahaan bisa berlomba dengan perusahaan lain untuk mencapai tujuannya. Banyak kegunaan yang diperoleh dari terciptanya produktivitas karyawan khususnya bagi perusahaan, seperti perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang maksimal, perusahaan dapat meraih tujuan yang diinginkan dan bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, strategi telah direncanakan dengan baik, tidak ada kendala apalagi dalam konteks persaingan yang ketat dan perusahaan juga dapat tumbuh lebih cepat dibandingkan perusahaan lain.

Peran kompensasi dan budaya kerja sangat penting bagi kinerja karyawan. Karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu peka terhadap lingkungan kerja karyawan yang berdampak besar terhadap kinerjanya. Pelaku usaha harus bertindak cepat ketika muncul masalah

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

atau hambatan. Pemecahan masalah sebaiknya diselesaikan melalui pertimbangan yang matang tanpa saling menghakimi karyawan. Sebab, saling menghakimi tidak bisa menyelesaikan masalah dan perusahaan bisa mengalami penurunan kualitas sumber daya manusia yang serius. Dengan adanya sistem perusahaan yang menghargai produktivitas karyawan, hal ini dapat berdampak pada peningkatan khususnya pada remunerasi yang dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Cara ini dapat membuat karyawan lain menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Perusahaan berharap semua pihak dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja perusahaan. Sifat karyawan dapat dinilai berdasarkan kedisiplinannya dalam penyampaian tugas tepat waktu, tertibnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, dan penerapan budaya kerja berbasis nilai yang dipelihara oleh perusahaan. Dominasi budaya kerja sangat mendorong anggota perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat melindungi karyawannya sedetail mungkin untuk mencapai tujuan bersama.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia telah diperoleh oleh banyak ahli. Mondy dan Martocchio (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penggapaian tujuan perusahaan meliputi pemanfaatan orang atau seseorang yang ada di dalamnya. Seseorang atau karyawan diproses sedemikian rupa sehingga mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia ialah bidang manajemen yang bersifat umum, seperti: manajemen financial, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi (Hariandja, 2002). Manajemen sumber daya manusia telah menjadi pusat kajian dalam organisasi karena sebab akibat yang dihadapi oleh organisasi (yaitu dunia usaha) bukan hanya permasalahan bahan baku, alat-alat kerja dan produksi atau modal kerja saja melainkan juga permasalahan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang sebenarnya yaitu faktor manajemen dan manajemen. Produksi juga adalah tujuan dari produksi itu sendiri (Anthony, Kackmar, & Perrew, 2002). Keadaan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat wajib bagi dunia usaha dalam memproses, mengorganisasikan, mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat

beroperasi secara produktif, mudah dan mencapai tujuan perusahaan (Larasati, 2018). Ketidakmampuan suatu perusahaan dalam memproses sumber daya manusianya dapat menghambat tercapainya tujuan dan sasarannya.

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai suatu pengelola strategi, pengorganisasian, petunjuk dan pengamatan terhadap aktivitas memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, mempertahankan dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai bermacam-macam tujuan individu, organisasi dan umum. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu suatu proses yang mencakup konsep aktivitas yang didalamnya kegiatan tersebut dan kegiatan lainnya saling berkaitan mulai dari strategi, pembuatan hingga pengamatan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sekedar dianggap sebagai proses pengelolaan masyarakat masa lampau, namun juga harus dilaksanakan sebagai proses pengelolaan strategis dan dianggap sebagai aset kenangan yang perlu dilestarikan.

Dalam konteks organisasi nirlaba, pengertian MSDM pada tujuannya tidak berbeda dengan pengertian MSDM dalam konteks bisnis. MSDM melibatkan perubahan keputusan untuk pengelola sumber daya manusia secara mudah dalam organisasi (Larasati, 2018). Dengan kata lain, semua jawaban yang mendorong status antara individu dan organisasi dapat dianggap sebagai aspek MSDM. Tujuan psikologis dan produktivitas penting untuk status pribadi dalam organisasi. Artinya prestasi kerja harus bernilai baik bagi individu karyawan maupun organisasi (Ike, 2008). Sumber Daya Manusia adalah kekuatan yang kuat yang membuat keadaan di mana karyawan berada. Dalam praktik sehari-hari, MSDM adalah area di mana administrator bertanggung jawab terhadap karyawan. Tugas terpenting seorang pembayar SDM adalah membantu organisasinya memperoleh dan memakai harta benda terpentingnya, karyawannya, semudah mungkin, mulai dari pengambilan keputusan tentang cara mempekerjakan pegawai hingga cara mereka dibayar, dituntun belajar, dan direvisi i atau bahkan (sampai batas tertentu) termasuk pertumbuhan karir seluruh pegawai (Soetrisno, 2016).

Kompensasi

Pada dasarnya, orang bekerja untuk mendapatkan bayaran atau kompensasi atas apa yang mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hasilnya, pegawai

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

mulai mengrespon kinerja yang rajin dan semakin menampilkan kinerjanya terhadap perusahaan. Inilah sebabnya mengapa perusahaan menghargai prestasi karyawannya dengan memberikan gaji. Sebagai bagian dari pertumbuhan keharmonisan pegawai, organisasi harus secara mudah mengapresiasi kompensasi kepada karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang mereka terima. Kompensasi merupakan salah satu sebab yang secara nyata maupun tidak nyata mendorong tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pegawai yang membayar perlu memperoleh rasa peduli khusus dari manajemen instansi untuk menjaga motivasi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja.

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan mengimplementasikan konsep, keputusan, dan sistem kompensasi yang mendorong perusahaan meraih tujuannya dengan daya tarik dan menetapkan orang-orang yang dibutuhkan serta perkembangan motivasi dan upaya mereka. Cahayani (2005). Karyawan menukar energi mereka dengan imbalan finansial dan non-finansial. Dari pendapat perusahaan, kompensasi ialah elemen modal yang dapat memutuskan keadaan kompetitif perusahaan, proses perekrutan, dan pergantian pegawai. Dari pendapat pegawai, faktor pendapatanlah yang memutuskan potensi hidup, hubungan, wibawa dan perasaannya terhadap perusahaan, sehingga mereka terus berbisnis atau mencari pekerjaan lain.

Kompensasi adalah tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berstatus dengan setiap ciri-ciri imbalan yang didapat individu sebagai balasan atas pelaksanaan kinerja perusahaan Ivanevich (1995). Kompensasi adalah jumlah total kompensasi yang diperoleh pegawai sebagai penukaran bantuan yang telah didapatkan Mondy (2008). Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa kompensasi yang didapatkan kepada pegawai tidak hanya berupa finansial saja, namun dapat pula jenis produk dan bantuan. Gaji yang ditawarkan dapat memutuskan kinerja pegawai dalam hal peningkatan kapasitas. Semakin tinggi gaji yang dibayarkan kepada pegawai, maka semakin terdorong pula mereka untuk bekerja dengan baik. Jika tingkat remunerasi yang dibayarkan turun maka kinerja pegawai akan menurun karena pegawai memahami besaran remunerasi yang dibayarkan tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Budaya Kerja

Budaya kerja pada dasarnya terdiri dari nilai-nilai yang menjadi keseharian masyarakat dan memperkirakan kualitasnya dalam bekerja. potensi dapat berasal dari

budaya, ajaran agama, norma dan aturan yang berlaku dalam masyarakat. Dari pengertian tersebut terlihat jelas bahwa orang yang memiliki sifat baik, bertaqwa, dan memiliki nilai-nilai adat istiadat akan berperilaku baik dalam arti sebenarnya. pekerja keras, amanah, anti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja untuk kepentingan organisasi. Budaya kerja diwarisi dari budaya kerja. Triguno (2004: 1) berpendapat bahwa “budaya kerja adalah suatu sudut pandang yang didasarkan pada visi hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi ciri, keseharian dan motivasi, melekat dalam kehidupan sekelompok orang yang diwujudkan dalam bentuk “bekerja atau bekerja”.

Menurut Moeljono (2005), budaya kerja pada biasanya ialah pernyataan pendapat para ahli dan dapat menjadi persyaratan yang menjadi satu bagi pegawai karena dapat dirumuskan secara resmi dalam banyak perintah dan keputusan yang berbeda-beda di perusahaan. Secara individu maupun kolektif, seseorang tidak bisa lepas dari adat istiadat yang ada dalam perusahaan. Secara umum hal tersebut akan diputuskan oleh beragamnya sumber daya yang tersedia sebagai stimulus bagi seseorang dalam perusahaan untuk mempunyai sikap tertentu yang berhubungan dengan kelompok organisasi atau perusahaan. Menurut Moeljono (2013), metrik yang difungsikan untuk memperkirakan budaya kerja adalah sebagai berikut. Pertama, integritas berarti bertindak secara rutin sesuai dengan nilai dan peraturan perusahaan serta kode etik jabatan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di lingkungan perusahaan. Indikatornya adalah: tindakan sesuai nilai dan tindakan sesuai kode etik profesi. Kedua, profesionalisme adalah tingkat pendidikan resmi dan pelatihan khusus yang harus diperoleh seorang pegawai untuk suatu pekerjaan tertentu. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara mudah dan efisien. Apabila untuk mendapatkan suatu profesi dalam suatu perusahaan, seorang pekerja harus mempunyai tingkat pendidikan tertentu dan pengalaman pelatihan jangka panjang, maka perusahaan tersebut merupakan perusahaan profesi. keterangannya adalah : efisiensi, efektifitas dan disiplin. Ketiga, maksimal adalah mencukupi kewajiban dengan memperoleh tindakan yang berkualitas, dengan tetap memahami kewajiban organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas, pelayanan yang ramah dan ceria, serta jaringan yang cangguh.

Produktivitas Karyawan

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Produktivitas adalah ukuran seberapa efektif suatu proses mendapatkan hasil. Kapasitas juga diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, dengan penekanan pada output yang dihasilkan oleh suatu proses (Sunyoto, 2012). Dari sudut pandang psikologis, produktivitas adalah perilaku yang merupakan hasil suatu proses yang terdiri dari macam-macam komponen psikologis yang mendasarinya (Anoraga, 2005 dan Suwanto (2009: 156) berpendapat bahwa produktivitas kerja didefinisikan sebagai suatu hasil (produk) tertentu yang diperoleh oleh seseorang atau suatu masyarakat, dalam satuan durasi tertentu selama bekerja. Dalam sebab ini yang menjadi pertengkarannya yaitu bagaimana solusi memaksa tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan membuahkan hasil dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Konsep produktivitas pada umumnya dapat dicerna dalam dua jenis yaitu jenis individu dan jenis perusahaan. Memahami masalah produktivitas dari filosofi seseorang memperkirakan produktivitas terutama dalam meliputi dengan jenis-jenis sifat seseorang. Dalam konsep ini kenyataan makna produktivitas adalah kepribadian psikologis yang selalu mempercayai bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih bagus dari hari sebelumnya dan masa mendatang harus lebih baik dari hari sekarang (Kusnendi, 2003: 84). Untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja pada suatu perusahaan, perlu memahami penyebab yang mendorong produktivitas kerja pekerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu individu maupun yang berkaitan dengan sekitar bisnis dan keputusan pemerintah secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data dilakukan secara studi literatur. Sebagai bahan studi literatur, penulis menganalisis segala macam sumber yang tersedia sesuai dengan topik penelitian, seperti pada artikel, buku, dan jurnal ilmiah. Penulis mengidentifikasi menggunakan kata terikat yang relevan seperti “Peran kompensasi dan budaya kerja”; terhadap “produktivitas karyawan” kemudian menelusuri sumber – sumber berdasarkan kata terikat yang diperoleh yakni melalui perpustakaan aplikasi atau di penerbit jurnal. Produktivitas karyawan merupakan hasil menyeluruh yang diraih oleh tenaga kerja, selama waktu kerja yang tersedia dalam proses kerja. Peneliti mengolah sumber informasi

zaman sekarang agar menampilkan data yang detail, terbaru, dan mencontohkan keadaan akhir – akhir ini. Studi literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menelusuri dan menelaah sumber – sumber tertulis yang sudah ada sebelumnya guna untuk menyelesaikan suatu masalah. Studi literatur ini tidak harus sampai ke lapangan dan bertemu dengan responden. Data yang digunakan dalam penelitian dapat didapatkan dari dokumen atau sumber referensi. Data yang diperoleh peneliti akan ditinjau secara menyeluruh oleh penulis kemudian diterapkan dalam penelitian. Keputusan data dalam penelitian ini didapat dari artikel ilmiah, skripsi, dan jurnal yang masuk dengan percakapan yang dibahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian menggunakan metode pengambilan data secara studi literatur, sehingga didapatkan beberapa hasil sebagai berikut:

Peran Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Pemberian remunerasi (kompensasi) merupakan salah satu senjata untuk mendorong pegawai agar mengembangkan kinerja yang maksimal dan semangat kerjanya, karena ada kewajiban pegawai yang harus dipenuhi semaksimal mungkin tanpa mempengaruhi kinerjanya. *Reward* atau balas jasa yang diberikan sudah sesuai atau sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga karyawan cenderung merasa puas dan terdorong untuk meraih konsep maupun strategi perusahaan, yang pada waktunya akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hasil penelitian ini memberi penjelasan bahwa terjadi dorongan yang signifikan antara gaji terhadap produktivitas pegawai. Sudah diterima secara luas bahwa upah mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini didorong oleh penelitian terdahulu yang digunakan oleh Fitrianti dan Prasetio (2018), Dinantara dan Oktaviani (2019), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi parsial mempunyai dampak positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. ditemukan oleh Sedarmayanti (2007, 31): Banyak kegiatan yang dilakukan dalam konsep sumber daya manusia dibentuk untuk berdampak pada produktivitas individu atau organisasi. Sistem penggajian, evaluasi, pelatihan, seleksi, perancangan pekerjaan dan kompensasi merupakan kegiatan sumber

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

daya manusia yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa keberhasilan kerja di perusahaan selalu terjaga sehingga merasa pegawai mendapat kepuasan terhadap apa yang dilakukannya dan produk yang dihasilkannya. Setiap pegawai tentunya mengharapkan kebijaksanaan dari perusahaan agar apa yang dilakukannya membawa hasil yang sangat puas dengan tingkat kemaksimalan kerja yang sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai. Viteles (Haslam, 2004) meyakini bahwa karyawan dengan kemaksimalan kerja yang naik adalah pegawai yang efektif. Seorang pekerja dikatakan produktif apabila ia dapat memproses produk atau output yang lebih tinggi dibandingkan pekerja lain dalam satuan durasi yang sama. Dengan kata lain, seorang pekerja merasa dikatakan bisa mendemonstrasikan atau menciptakan produk yang memenuhi standar peraturan dalam jangka waktu yang lebih singkat atau bahkan melebihi standar tersebut. Dengan demikian, dapat dirinci bahwa produktivitas tenaga kerja dijamin oleh pekerja.

Kuantitas perusahaan yang baik harus dibarengi dengan kualitas kerja karyawannya yang baik agar tercipta produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun hal tersebut memang berdampak pada produktivitas tenaga kerja proses produksi, secara khusus tidak bersifat mutlak dalam hal nilai produk yang ditetapkan artinya masih ada penyebab lain yang mempengaruhi dinamika produktivitas tenaga kerja, termasuk keadaan usaha. Tingkat pergantian yang difungsikan, konsep pekerjaan, serta kerajinan dan dorongan pegawai (Handoko 2000: 213). Penyebab lainnya menurut Yuniarsi (2009: 159) meliputi penyebab internal (perjanjian, tepat waktu, etos kerja, lingkungan kerja, ketrbukaan internal dan personal dalam mendorong kerjasama) dan penyebab eksternal (undang-undang, keputusan pemerintah, keadaan politik, jaringan, budaya) dan psikologi, penyemangat rakyat umum dan globalisasi). Namun, penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menunjukkan dorongan variabel-variabel tersebut.

Peran Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Budaya kerja yaitu hasil kombinasi pose dan sifat adat istiadat seseorang yang masa dulu di sesuaikan ke dalam aturan dan filosofi terkini, membawa semangat dan keberhasilan tim terhadap hal dan tujuan tertentu (Leonrd Lengkong, 2020) Dalam penelitian ini peneliti menghubungkan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas

pegawai. Dimana produktivitas karyawan ialah penyebab penting penentu kesuksesan perusahaan. Jika produktivitas pegawai terus bertambah secara signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan dengan efisien meraih strategi yang telah ditetapkannya (Madjidu et al., 2022).

Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja yang membahagiakan sangat wajib untuk mengembangkan naiknya kinerja karyawan yang paling efektif. Karena budaya kerja merupakan jenis dasar yang didapat perusahaan untuk melakukan dan mencari Solusi, melatih pegawai mengenal dengan lingkungan dan memperikat pegawai perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini harus diterapkan kepada seluruh pegawai, termasuk pegawai baru, sebagai konsep untuk belajar, berpikir dan memahami dengan baik terhadap permasalahan yang dihadapinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya dan lingkungan kerja pada khususnya memiliki dorongan yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. “Mengapa dikatakan budaya kerja mempunyai pengaruh yang begitu besar terhadap produktivitas pegawai, karena budaya kerja tidak sebatas peraturan tertulis, fasilitas operasional atau sistem kerja yang merupakan kitab suci 'bisnis’”. Lebih lanjut, “Budaya kerja adalah semangat perusahaan atau jiwa perusahaan yang menggerakkan kehidupan sehari-hari dan seluruh aktivitas perusahaan Anda”. Pentingnya budaya kerja ditekankan sebagai landasan kinerja perusahaan, agar individu-individu yang tergabung dalam perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang baik, dan hal ini juga menjadi tujuan perusahaan untuk berkembang dan memiliki daya saing jangka panjang. Dari definisi di atas, budaya kerja merupakan ciri khas suatu perusahaan yang meliputi seperangkat nilai dan keyakinan yang bekerja sama pegawai memahami gerak gerik apa yang boleh atau tidak boleh digunakan, terikat pada konsep aspek resmi dan informal sekiatar bisnis. Selain itu, adat istiadat perusahaan juga yaitu benteng tak kasat mata yang mendorong pendapat, persepsi dan pemecahan masalah orang/karyawan yang bekerja di perusahaan mana pun, memilih dan berekspektasi bagaimana cara bekerja setiap hari dan merasa mereka lebih bahagia dalam menyelesaikan pekerjaannya pekerjaan.

Budaya kerja memiliki dorongan yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Memang dengan memiliki budaya kerja yang bagus akan merasa pegawai lebih adem dalam melakukan kegiatan sehingga produktivitas juga bisa maksimal selama bekerja. Teori yang dikemukakan Masuku dkk (2019) mengemukakan bahwa budaya kerja

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

merupakan suatu keseharian yang diulang-ulang oleh pegawai dalam suatu perusahaan. Pelanggaran terhadap keseharian ini tidak akan dihukum berat, namun tindakan perusahaan secara adap telah menyetujui keseharian ini adalah keseharian yang baik untuk diikuti ketika melakukan pekerjaan untuk meraih konsep perusahaan. Hal ini tercantum dengan hasil penelitian Muslimin, (2016) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, SE et al., (2016) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara, Budaya kerja perusahaan yang positif, yang mencakup komunikasi yang baik, dukungan tim, dan lingkungan yang inklusif, juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. Kedua faktor ini saling terkait dan berkontribusi secara sinergis untuk membuat keadaan sekitar kerja yang produktif, di mana pegawai paham dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. menegaskan bahwa kompensasi dan budaya kerja merupakan faktor-faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Penelitian memberi tahu bahwa pegawai yang terdorong dan merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, budaya kerja yang mempengaruhi kerja sama dan inovasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karyawan, yang pada penentuan perkembangan kesenangan kinerja yang didapat secara maksimal dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan konsep yang mengintegrasikan ketiga faktor ini untuk menciptakan tim yang produktif dan berkomitmen. Manajemen harus peka terhadap kebutuhan dan kondisi lingkungan kerja karyawan, serta bertindak cepat dalam mengatasi masalah yang muncul. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mencapai target yang diinginkan, tetapi juga dapat bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan DI PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441-450.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 29-48.
- Aspa, S. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- Hartini, . (2021). KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ongi, A. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(010)
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Sangkalan, H. A. A. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare. *B alance*, 33.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). KINERJA KARYAWAN . Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

PERAN KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.

Tarigan, H. M., & Tarigan, A. K. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD TUAN RONDAHAIM PAMATANG RAYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 663-667.