

## **Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai**

**Halomoan Sinaga\***

**Syaifuddin Lubis\*\***

**Zahari Zein\*\*\***

\*Mahasiswa Magister Agribisnis Universitas Medan Area

\*\*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Quality

\*\*\*Dosen Magister Agribisnis Universitas Medan Area

Dosen Universitas Medan Area

### **ABSTRACT**

*The aims of the study aims are to determine the influence of the organizational culture on the employee morale at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. To determine the influence of the motivation (through organizational culture) on the employee morale and to know the influence of the organizational culture and compensation on the employee morale at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. The research was carried out starting from observations to data collecting through questionnaires. The data analysis techniques used validity, reliability test and path analysis. By using the significance level of 5 % ( 0.05), with a sample of 50, it can be seen that a significant difference between organizational culture on the employee morale at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. There is a significant influence between the compensation of the employee morale at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. There is no significant influence of organizational culture on the employee morale through employee motivation at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. There is the interplay between organizational culture and employee compensation at Melati Plantation of PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai.*

**Keywords : PTPN II , Teamwork and Compensation**

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumberdaya manusia, satu dari empat sumber utama selain Kapital, Material, dan teknologi organisasi manajemen. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor dari upaya untuk mencapai suatu keberhasilan dalam meraih tujuan yang diinginkan. Semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan hasil pencapaian tujuan yang baik pula, dan sebaliknya semangat kerja yang buruk akan memberikan hasil pencapaian tujuan perusahaan yang buruk juga.

*Teamwork* (kerja sama) memerlukan semangat kerja tinggi dalam bentuk sinergi

atau kebersamaan. Semangat kerja merupakan pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Perkebunan Melati PTPN. II. Perbaungan, Serdang Bedagai, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan (*plantation*), yang menggunakan banyak tenaga sumberdaya manusia untuk menggerakkan roda organisasi usaha. Melihat sejarah keberadaan PTPN. H. Perkebunan Melati Perbaungan. Serdang Bedagai yang beroperasi cukup lama, dimana perusahaan berusaha terus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya

untuk meraih semua peluang yang ada, memberikan output produksi yang maksimal kepada perusahaan dan negara juga untuk dapat menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif.

Pada saat melakukan observasi dapat dilihat dari aktivitas kerja karyawan, ditemukan bahwa para karyawan yang bekerja sangat bersemangat dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini berdasarkan fakta yang menyebutkan bahwa Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai, dalam 5 (lima) tahun terakhir telah dapat menaikkan total produksi, walaupun pada tahun 2007 dan 2009 terjadi penurunan.

Semangat kerja karyawan yang maksimal, biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, Nitisimito (1996:161) menyatakan bahwa Semangat kerja dan kegairahan kerja berasal dari rasa puas dalam pemenuhan kebutuhan material dan non material pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut adalah: 1) gaji yang cukup. 2) memperhatikan kebutuhan rohani. 3) menciptakan simsana santai (rilax). 4) harga diri perlu mendapat perhatian. 5) penempatan karyawan pada posisi yang tepat. 6) pemberian kesempatan pada mereka untuk maju. 7) perasaan aman menghadapi masa depan. 8) loyalitas. 9) musyawarah. 10) pemberian insentif yang terarah dan 11) fasilitas yang menyenangkan.

Faktor-faktor tersebut jika ingin dikelompokkan secara garis besar, maka dapat masuk kedalam faktor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi. Budaya organisasi adalah makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi penting yang meskipun adakalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui, dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi selain

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara individu, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen, yang merupakan bukti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Selain dari budaya organisasi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi dapat juga disebut sebagai upaya perusahaan dalam memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan baik dari sisi *financial* maupun dari sisi *non financial*.

Dalam pemberian kompensasi hams memperhatikan 2 (dua) faktor yaitu adil dan layak. Apabila pemberian kompensasi kurang tepat dapat menyebabkan hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan yaitu semangat kerja yang rendah, hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, dan sebaliknya apabila diberikan secara tepat akan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pengaruh kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan perusahaan akan mendapatkan tujuannya yaitu meningkatnya produksi dari perusahaan. Selain dari budaya organisasi dan kompensasi juga terdapat motivasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan rasa semangat kerja karena adanya kesesuaian yang ingin dicapai.

Observasi yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa perusahaan bersifat menduga beberapa variabel yang menyebabkan semangat kerja karyawan tinggi, diantaranya adalah tingkat kesejahteraan karyawan dan jaminan kesehatan keluarga karyawan. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa variabel yang menyebabkan tingginya semangat kerja

karyawan belum diketahui secara pasti. Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan semangat kerja karyawan tinggi di perusahaan objek penelitian. Oleh sebab itu maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul,

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Dari penjelasan pada latar belakang masalah diatas telah dinyatakan bahwa semangat kerja di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai, sangat tinggi. Namun belum diketahui variabel-variabel yang menyebabkan semangat karyawan tersebut tinggi. Untuk itu agar semangat kerja karyawan di perusahaan objek penelitian tetap terjaga sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan tujuan perusahaan tetap tercapai, maka perlu dilakukan penelitian dengan mengambil variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang diterapkan manajemen perusahaan selama ini. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk Mengukur sebesar apa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan objek kajian.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan objek kajian.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan melalui motivasi perusahaan objek kajian.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja melalui motivasi di perusahaan objek kajian.
- e. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kompensasi saling mempengaruhi di perusahaan objek

kajian.

### **1.3. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai, dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan di lingkungan perusahaan tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Data primer, untuk mendapatkan data ini proses *yang* dilakukan melalui :

- a. Observasi,
- b. Angket (quesioner),
- c. Populasi,
- d. Sampel,

## **2. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **2.1. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah data ditabulasi untuk selanjutnya adalah pengujian terhadap data yang diperoleh.

#### **1. Uji Validitas**

Sebuah indikator akan dikatakan valid jika mampu untuk mengukur apa yang akan diukur. Oleh sebab itu penelitian ini perlu untuk melakukan uji validitas agar dapat diketahui apakah indikator variabel tersebut valid atau tidak valid.

Menurut Arikunto (2005:190) sebuah indikator variabel dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk setiap indikator yang diajukan kepada responden

#### **a. Variabel Budaya Organisasi.**

Berikut ini adalah uji validitas yang dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

Pertanyaan	Corrected item total correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	.712	.195	Valid
Item 2	.773	.195	Valid
Item 3	.718	.195	Valid
Item 4	.794	.195	Valid
Item 5	.490	.195	Valid
Item 6	.600	.195	Valid
Item 7	.347	.195	Valid
Item 8	.510	.195	Valid
Item 9	.540	.195	Valid
Item 10	.448	.195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa kesepuluh item pertanyaan variabel budaya organisasi (XI) tersebut adalah valid. Karena Corrected item total correlation lebih besar dari r tabel atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**b. Variabel Kompensasi**

Berikut ini adalah uji validitas untuk variabel Kompensasi yang dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel Uji Validitas An ket Kompensasi

Pertanyaan	Corrected item total correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	.547	.195	Valid
Item 2	.455	.195	Valid
Item 3	.482	.195	Valid

		5	
Item 4	.653	.195	Valid
Item 5	.541	.195	Valid
Item 6	.615	.195	Valid
Item 7	.454	.195	Valid
Item 8	.351	.195	Valid
Item 9	.291	.195	Valid
Item 10	.602	.195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa kesepuluh item pertanyaan variabel kompensasi (X2) tersebut adalah valid. Karena Corrected item total correlation lebih besar dari r tabel atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**c. Variabel Motivasi**

Berikut ini adalah uji validitas untuk variabel motivasi yang dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji validitas angket variabel motivasi

Pertanyaan	Corrected item total correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	.777	.195	Valid
Item 2	.522	.195	Valid
Item 3	.400	.195	Valid
Item 4	.827	.195	Valid
Item 5	.754	.195	Valid
Item 6	.591	.195	Valid
Item 7	.718	.195	Valid
Item 8	.635	.195	Valid
Item 9	.891	.195	Valid

		5	
Item 10	.500	.195	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa kesepuluh item pertanyaan variabel motivasi (X3) tersebut adalah valid. Karena Corrected item total correlation lebih besar dari r tabel atau rhitung

d. Variabel semangat kerja

Berikut ini adalah uji validitas untuk variabel semangat kerja yang dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel Uji validitas angket variabel semangat kerja

Pertanyaan	Corrected item total correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	.521	.195	Valid
Item 2	.559	.195	Valid
Item 3	.584	.195	Valid
Item 4	.586	.195	Valid
Item 5	.564	.195	Valid
Item 6	.723	.195	Valid
Item 7	.417	.195	Valid
Item 8	.364	.195	Valid
Item 9	.377	.195	Valid
Item 10	.591	.195	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa kesepuluh item pertanyaan variabel motivasi (Y) tersebut adalah valid. Karena Corrected item total correlation lebih besar dari r tabel atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## 2.2 Pembahasan

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya bila dilakukan pengukuran pada waktu yg berbeda pada kelompok subjek yg sama diperoleh hasil yg relatif sama.

Uji reliabilitas ini menggunakan Cronbach Alpha dimana nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor-skor item angket yang valid. Item yang tidak valid tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas. Menurut Ghazali (2002:133) instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $>0,60$ .

a. Variabel budaya organisasi

Berikut ini disajikan hasil perhitungan reliabilitas indikator budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, maka dapat dikatakan bahwa kesepuluh butir item indikator variabel budaya organisasi (XI) tersebut adalah reliabel, karena Cronbach's Alpha  $>$  dari rtabel yaitu  $0,808 > 0,600$ .

Hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Korelasi budaya organisasi dengan semangat kerja. Hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dengan semangat kerja sebesar 0,17 atau sebesar 17 % dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi budaya organisasi dengan semangat kerja termasuk kategori hubungan yang sangat rendah.

b. Korelasi kompensasi dengan semangat kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi antara kompensasi dengan semangat kerja sebesar 0,68 atau sebesar 68 % dan

searah. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi kompensasi dengan semangat kerja termasuk kategori hubungan yang sangat sedang.

- c. Korelasi motivasi dengan semangat kerja  
Hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi antara motivasi dengan semangat kerja sebesar 0,67 atau sebesar 67% dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi motivasi dengan semangat kerja termasuk kategori hubungan yang sangat sedang.

### 3. Kesimpulan Dan Saran

#### 3.1 Kesimpulan

Sesuai dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka dari hasil penelitian dan pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai.
- c. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja karyawan di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja karyawan di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai.
- e. Antara budaya organisasi, dan kompensasi terdapat pengaruh yang tingkat signifikan rendah di Perkebunan Melati. PTPN. II. Perbaungan. Serdang Bedagai.

#### 3.2 Saran

Dari kesimpulan atas penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat menjadi perhatian bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Saran yang dimaksud

antara lain;

- a. Perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang kondusif dengan mempertimbangkan inovasi karyawan, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim, agresivitas karyawan yang tinggi dan stabilitas kondisi karyawan. Budaya organisasi yang baik ini akan tercipta ketika perusahaan berpikir tentang upaya meninggikan derajat karyawan sebagai manusia.
- b. Kompensasi diketahui dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan harus dapat mempertimbangkan kesesuaian besaran kompensasi finansial karyawan dari waktu ke waktu. Pemberian besaran kompensasi yang adil dan merata sesuai dengan tugas pokok dan fungsi karyawan akan menciptakan kesetaraan kedudukan secara jelas, sehingga timbul semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.
- c. Ternyata pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui motivasi sangat kecil. Namun demikian motivasi tetap sebagai salah satu variabel yang dapat meningkatkan semangat kerja secara langsung. Oleh sebab itu, selanjutnya perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian motivasi terhadap karyawan terutama yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, seperti memberi peluang untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang dan diikuti dengan pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi (2005), *Prosedur Penelitian Ilmiah*, Rineka cipta, Jakarta.
- Asri Laksmi Riani (2011). *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Edisi Pertama, Yogyakarta

- Indonesia, Jakarta.
- Burhanuddin (1994), Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Cetakan Ke 5, Bumi Aksara, Jakarta:
- David, Fred, R, (2004), Manajemen Strategis Konsep, Edisi *Ketujuh*, Alih bahasa Alexander Sindoro, Prehallindo, Jakarta.
- Dressler, Gary. (2001). Manajemen Personalialia, Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta
- Flippo, Edwin B. (2004). Personal Management, Sixth Edition, New York Mc. Graw-Hill Book Co.
- Hadi Soewarno. (2000). Tata Personalialia. Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). Sumber Daya Manusia, CV. Haji, Jakarta.
- Imam Ghozali (2002), Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2003), Perilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. (2005). Management Kepegawaian. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat, (2002). Manajemen Kepegawaian, Alumni – Bandung. Moh. Nazir (1999), Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Munandar (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia, Ghalia
- Nawawi, Hadari, (1993), Kepemimpinan Menurut Islam, Cetakan Pertama, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Nitisimito, Alex S. (1996), Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Cetakan ke-3, Jakarta.
- Ranupandoyo. (2005). Manajemen Personalialia, Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, (2005), Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, (2001), Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prehallindo, Jakarta.
- Sugiyono (2002), Metode Penelitian Bisnis, PT. Alfa Beta, Bandung.
- T. Hani Handoko, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia, Edisi Kedua. Yogyakarta.
- <http://sptpkkojawordpress.com/2008101/03/mengenal-tiga-teori-upah-kompensasi/>