

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI SISTIM IMBALAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BINTANG DUA DI KOTA BATAM

Wasiman

Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: wasiman903@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, reward system and competence on employee performance in two-star hotels in Batam City. This study uses primary data through questionnaires distributed to employees of two-star hotels in Batam City. The questionnaires were distributed with a total of 123 respondents. Based on the results of the questionnaire distribution, it was found that the results of the validity test showed that all indicators and statements showed valid results, this means that the validity of all data is valid and can be continued to the reliability test stage. Normality test results. The results of the test and f test can say that organizational culture, imbalance system and competence have a significant effect on the performance of two-star hotel employees in Batam City. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0.750, meaning that this variable can be explained by the performance variable, which can be explained by the organizational culture variable, imbalance system and competence, while 25% are other variables outside the study.

Keyword: *Organizational culture, Competency reward system and Employee performance*

1. Pendahuluan

Perkembangan hotel di Kota Batam selama tahun 2021 mengalami penurunan bahkan ada beberapa hotel yang tutup dikarenakan faktor covid-19. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna untuk menunjang aktivitas yang ada di organisasi. Davoudi (2015: 88) menyebutkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya, terutama perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan karena perhotelan sangat mengandalkan kompetensi yang tercermin dari keterampilan karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai job description

Sistem Imbalan merupakan pemberian kompensasi seperti gaji, bonus, insentif yang pembagiannya berdasarkan kebijakan perusahaan sehingga dengan sistem imbalan yang adil dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 yang untuk saat ini memang memerlukan perhatian yang cukup serius oleh perusahaan dalam rangka untuk tetap dapat eksis dalam kondisi yang sedang tidak menentu. Sistem imbalan juga akan menjadi problem apabila perusahaan perhotelan bintang tiga di Kota Batam tidak dapat menerapkan secara adil dan profesional terhadap karyawan.

Permasalahan yang terjadi di hotel bintang dua di Kota untuk saat ini yaitu budaya organisasi merupakan faktor penting dalam perilaku manajemen sehingga diperlukan keseimbangan antara budaya individu dengan budaya organisasi, bahwa seiring dengan adanya

covid yang melanda semua hotel yang ada Kota Batam, yang pada akhirnya membuat budaya organisasi semakin tidak solid dikarenakan banyak hotel yang sudah mulai merumahkan karyawannya hal ini juga akan berdampak terhadap ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari

Permasalahan selanjutnya yang terjadi di hotel bintang dua di Kota Batam adalah sistem imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini hotel bintang dua di Kota Batam bahwa seringnya tidak konsisten seperti pembayaran gaji, bonus dan insentif lainnya yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan ketentuan awal sehingga menimbulkan kinerja karyawan semakin menurun. Dampak dari kinerja karyawan yang menurun menjadi pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dalam memberikan pelayanan menjadi semakin tidak maksimal.

Seiring dengan factor banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan perhotelan terutama hotel bintang dua, salah satunya yaitu bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga masih rendah artinya karyawan dalam pengetahuan dan pelayanan masih belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Budaya Organisasi, Sistem Imbalan dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang dua di Kota Batam

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Kholilah dkk (2015:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”

Indikator-Indikator Budaya organisasi

Menurut pendapat lain, Robbins dalam Wibowo (2018:33) terdapat tujuh indikator k budaya, yaitu :

1. Innovation and risk taking
2. Attention to detail
3. Outcome orientation
4. People orientation
5. Team orientation
6. Aggressiveness

Pengertian Sistem Imbalan

Sistem imbalan merupakan konteks yang lebih luas mengenai pemberian kompensasi oleh suatu institusi yang diorganisasikan meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan organisasi kepada para anggotanya dan mekanisme-mekanisme serta prosedur-prosedur dimana keuntungan ini dapat didistribusikan (Sulistiyani dan Rosidah, 2014:88). Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan (Komang Ardana & dkk, 2015:188)

Indikator-Indikator Sistem Imbalan

Menurut (Komang, 2014: 88) Terdapat 4 indikator sistim imbalan

1. Gaji Pokok
2. Bonus
3. Premi
4. Pengobatan

Pengertian Kompetensi

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015: .230)

Indikator Kompetensi

Terdapat beberapa indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017: 82), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits)
2. Konsep diri (self concept)
3. Pengetahuan (knowledge)
4. Keterampilan (skill)
5. Motivasi kerja (motives)

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2016: 79)

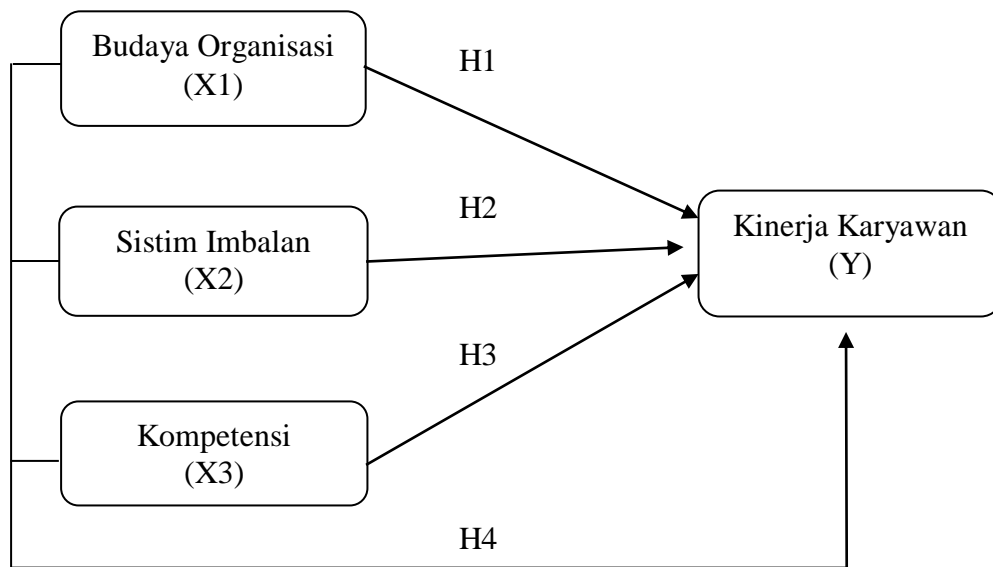
Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2015: 97) terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kemampuan bekerja sendiri
4. Kemampuan memecahkan persoalan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan diantara variabel independen, dalam hal ini adalah Budaya organisasi (X1), Sistim Imbalan (X2) kompetensi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).



Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang dua di Kota Batam
H2: Sistem Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di Kota Batam
H3: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang dua di Kota Batam
H4: Budaya organisasi, Sistem imbalan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang dua di Kota Batam

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rancangan bentuk atau model suatu penelitian yang mempunyai peranan yang sangat penting, karena keberhasilan suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh pilihan desain atau model penelitian (Sugiyono, 2017: 72).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah hotel bintang dua di Kota Batam. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 180 dengan tingkat eror 5% sehingga diperoleh sampel menjadi 123 sampel yang digunakan

4. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-laki	77	62
2	Perempuan	46	38

Total	123	100,0
-------	-----	-------

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2022

Berdasarkan hasil table 4.1 dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 113 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 77 orang dengan persentase 62,% dan jumlah responden perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan

Hasil Uji Validitas variable Budaya Organisasi (X1)

Hasil olah data validitas dapat dilihat tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Budaya Organisasi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,671	0,2079	Valid
X1.2	0,710		Valid
X1.3	0,730		Valid
X1.4	0,675		Valid
X1.5	0,650		Valid
X1.6	0,712		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 123). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Budaya Organisasi (X₁) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variable Sistim Imbalan (X2)

Sistim Imbalan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,650	0,2079	Valid
X1.2	0,720		Valid
X1.3	0,670		Valid
X1.4	0,675		Valid

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 113). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable sistim Imbalan (X₂) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variable Kompetensi (X3)

Kompetensi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,750	0,2079	Valid
X1.2	0,620		Valid
X1.3	0,740		Valid
X1.4	0,675		Valid
X1.5	0,710		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X3 lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Kompetensi (X3) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,710	0,2079	Valid
X1.2	0,730		Valid
X1.3	0,650		Valid
X1.4	0,685		Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable Y lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($Df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Kinerja karyawan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach*. Apabila nilai koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Wibowo (2012: 53) memberikan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan	Kriteria
1	Budaya Organisasi	0,750	Reliabel	Tinggi
2	Sistem Imbalan	0,710	Reliabel	Tinggi
3	<i>Kompetensi</i>	0,740	Reliabel	Tinggi
4	Kinerja Karyawan	0,730	Reliabel	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Alfa Cronbach* untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,750, variabel Sistem Imbalan sebesar 0,710, variabel Kompetensi sebesar 0,740, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,730. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

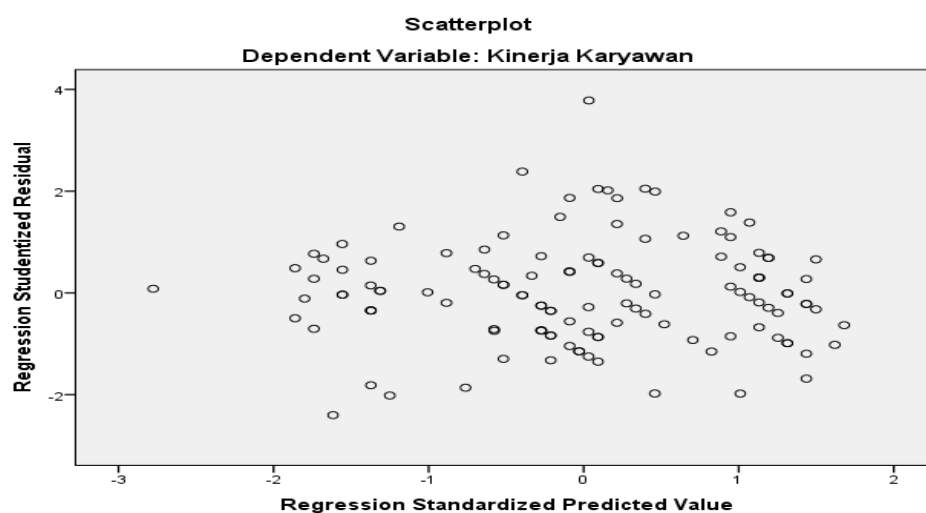
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,032	2,312		3,432	,000		
Budaya Organisasi	,734	,092	,544	3,340	,000	0,513	3,680
Sistem Imbalan	,476	0,84	,570	3,57	,000	0,421	2.124
Kompetensi	,378	,095	,515	5,830	,000	0,513	1,520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel budaya organisasi, sistim imbalan dan kompetensi sebesar $3,680 < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Widarjono (2018: 89) Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi 38 angka satu(1) atau mendekati angka nol(0),

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,750	3,050

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Sistem Imbalan dan Kompetensi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,750$ artinya Budaya organisasi, sistem imbalan dan kompetensi dapat menjelaskan tingkat signifikansi sebesar 75% terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (5,440) > t_{tabel} (2,9794) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 dan secara pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam

4.1.2 Sistem Imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (4,530) > t_{tabel} (2,9794) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Sistem Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam

4.1.3 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (4,530) > t_{tabel} (2,9794) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam

4.1.4 Budaya organisasi, Sistem Imbalan dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, system imbalan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} (195,500) > F_{tabel} (4,07) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi, system imbalan dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Perusahaan hotel bintang dua Kota Batam harus meningkatkan budaya organisasi, hasil ini seauai penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam
2. Kesimpulan dari hasil peneitian menyatakan sistim imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam, sehingga perusahaan meningkatkan system imbalan secara adil kepada semua karyawan
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan hotel bintang dua di Kota Batam, sehingga perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan
4. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya organisasi, system imbalan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan ketiga variable penelitian tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Abed, S., Davoudi, and Hoseinzadeh, D. 2015. "The Effect of Synectics Pattern on Increasing The Level of Problem Solving and Critical Thinking Skills in Students of Alborz Province". WALIA Journal, 31(S1): 110-118. (<https://www.semanticscholar.org/paper/The-effect-of-synectics-pattern-on-increasingthe-Abed-Davoudi/3fb1f04bb0457c4deec64a024488c7b61e878fc8>).
- Ambar T. *Sulistiyan* dn *Rosidah*. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ardana, I Komang dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Kholilah, dkk.2015.Budaya Organisasi.Palembang:Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins Dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wasiman (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi dan Teori, Desanta Muliavisitama, Banten
- Wibowo.** (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.