

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SDIT PERMATA BUNDA I
BANDAR LAMPUNG.**

(Skripsi)

Oleh :

Abdulloh Al Muthi



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SDIT PERMATA BUNDA I BANDAR LAMPUNG

Oleh

Abdulloh Al Muthi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dengan indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, variabel budaya organisasi dengan indikator kontribusi, konsistensi adaptabilitas dan misi, serta variabel keterlibatan karyawan dengan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan populasi yakni seluruh karyawan SDIT Permata Bunda I di Bandar Lampung sebanyak 71 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau disimpulkan hasil ini mendukung hipotesis pertama. Variabel keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau disimpulkan hasil ini mendukung hipotesis ketiga, sedangkan variabel budaya organisasi dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dapat disimpulkan hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan ketiga, tetapi tidak mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Saran pada penelitian ini adalah diharapkan pimpinan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata terkecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel kompensasi adalah responden masih berpendapat netral bahwa Organisasi memberikan uang lembur kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan, perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan penghargaan atau *reward* atas kinerja atau kerja keras yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi responden masih berpendapat netral bahwa terdapat berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur organisasi, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pengetahuan dan arahan secara jelas dan konsisten terkait kerangka nilai dalam mengatur organisasi, dan untuk variabel keterlibatan karyawan responden masih berpendapat netral Saya tenggelam dalam pekerjaan saya, perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan arahan, motivasi serta semangat kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal serta dapat lebih terlibat dengan kegiatan atau pekerjaan yang ada di organisasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan dan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SDIT PERMATA BUNDA I BANDAR LAMPUNG

By

Abdullah Al Muthi

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture and employee involvement on employee performance. The indicators used in this study are compensation with indicators of direct compensation and indirect compensation, organizational culture variables with indicators of contribution of adaptability and mission, and variables of employee involvement with indicators of vigor, dedication, and absorption. The population in this study were all employees of SDIT Permata Bunda I in Bandar Lampung as many as 71 employees. Sampling in this study used the census method where the entire population was used as a sample in this study. This study used multiple linear regression analysis and descriptive statistics which were processed using the SPSS veris 23 statistical application.

The results of this study indicate that the compensation variable has a positive significant effect on employee performance variables or it can be concluded that these results support the first hypothesis. The employee engagement variable is proven to have a positive significant effect on employee performance variables or it can be concluded that these results support the third hypothesis, while the organizational culture variable in this study has proven to have no effect on employee performance or it can be concluded that these results do not support the second hypothesis in this study. Based on this it was concluded that this study supports the first and third hypotheses, but does not support the second hypothesis in this study.

Suggestions in this study is that it is hoped that the leadership of SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung should pay attention to and minimize problems at the smallest average value in the results of this study, namely the compensation variable. should be more active in giving awards or rewards for the performance or hard work given by employees to the company. While for the organizational culture variable, respondents still have a neutral opinion that there are various clear and consistent value frameworks that govern the organization, in dealing with this the company should be more active in providing clear and consistent knowledge and direction regarding the value framework in regulating the organization, and for the involvement variable. employee respondents still have a neutral opinion I am immersed in my work, the company should be more active in providing direction, motivation and enthusiasm to employees so that employees can work more optimally and can be more involved with activities or work in the organization.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Employee Involvement, Employee Performance and SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.*

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SDIT PERMATA BUNDA I
BANDAR LAMPUNG.**

Oleh

Abdulloh Al Muthi

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.

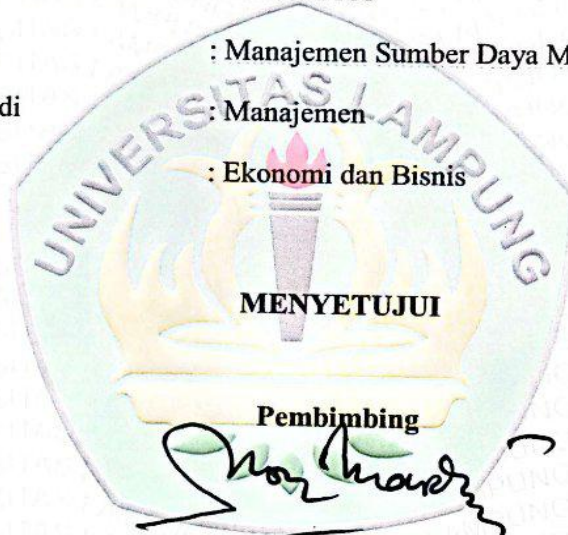
Nama Mahasiswa : *Abdulloh Al Muthi*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1611011108

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



[Signature]
Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP.19701106 199802 2 001

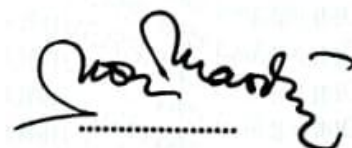
**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

[Signature]
Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

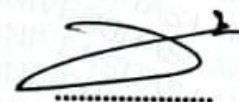
Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.



Penguji Utama: Yuningsih, S.E., M.M.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Prof. Dr. Nairebi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 05 Juni 2023

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.**” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 Mei 2023
Peneliti

Abdulloh Al Muthi
NPM. 1611011108

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung Karang pada tanggal 27 April 1997. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Maulidin Aprizal dan Ibu Rohana, anak kedua dari 6 bersaudara.

Dengan rahmat Allah SWT. Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Qurrota A'yun, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung pada tahun 2003, kemudian dilanjutkan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Permata Bunda I Bandar Lampung pada tahun 2009, selanjutnya di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Daarul 'Ilmi Bandar Lampung pada tahun 2012 dan Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung pada tahun 2013, kemudian pindah ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Bandar Lampung pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomis dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti ROIS FEB UNILA sebagai anggota pada tahun 2016-2018 dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen sebagai anggota pada tahun 2016-2017.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sinar Jaya, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Lampung Utara selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

Moto Hidup

"Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan."

- HR Tirmidzi -

"Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya. Dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok."

- HR. Ibnu Asakir -

"Siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka dia berjuang fi sabilillah hingga dia kembali."

- HR. Tirmidzi -

"Hal baik akan terasingkan di lingkungan yang buruk, begitu juga sebaliknya."

- Abdulloh -

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan, kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta

kasihku kepada :

Orang Tuaku

Abi Maulidin Aprizal dan Ummi Rohana

yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih

telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam

menyelesaikan kuliahku.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Pembimbing Akademik, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Utama, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi

Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.

8. Kakak-ku Jundi yang selalu mendukung, memberi doa, menjadi teman diskusi dan memberi motivasi, terima kasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai adik seperti saya, Intan, Ihsan, Hasan, dan Aisyah. Terima kasih telah memberikan pengalaman hidup dan mengajarkan banyak arti kehidupan serta kenangan yang berharga.
9. Untuk Keluarga besar M. Zain dan Keluarga besar Mu'in, terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
10. Untuk sahabat-ku, Anggi (alm), Putri, Dimas, Okta, Pemie, Defri, Andre, Faris, Atta, Fuad, Nabil, Irvan, Adrian, Deny, Athian, Petrus terimakasih telah membuat masa perkuliahan peneliti menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga. Semoga silaturahmi dapat terjaga meski kelak ketika kita telah lulus dan mengambil jalan masing-masing, saya berharap kalian bisa sukses dan meraih impian kalian
11. Untuk seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
12. Untuk teman seperjuangan ROIS FEB UNILA dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan pelajaran hidup selama kepengurusan, saya berharap kalian dapat meraih impian kalian.
13. Untuk teman-teman KKN Desa Sinar Jaya, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Lampung Utara, Marcel, Natha, Garin, Nilam, Intan, dan Ririn terimakasih atas dukungan, doa, hiburan, motivasi, pelajaran selama 40 hari bersama dan pengalaman dalam persahabatan, serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 21 November 2022
Peneliti,

Abdulloh Al Muthi

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 8 |
| A. Kajian Pustaka..... | 8 |
| 1. Kompensasi..... | 8 |
| 2. Budaya Organisasi..... | 10 |
| 3. Keterlibatan Karyawan..... | 12 |
| 4. Kinerja Karyawan..... | 15 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 19 |
| D. Hipotesis..... | 20 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 21 |
| III. METODOLOGI PENELITIAN..... | 23 |
| A. Objek Penelitian..... | 23 |
| B. Jenis Penelitian..... | 23 |
| C. Sumber Data..... | 23 |
| D. Metode Pengumpulan Data..... | 24 |
| E. Populasi Penelitian..... | 24 |
| F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional..... | 25 |
| G. Uji Instrumen Penelitian..... | 27 |
| 1. Uji Validitas..... | 27 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 29 |
| 3. Uji Normalitas..... | 31 |
| H. Analisis Data..... | 31 |
| I. Uji Hipotesis..... | 31 |
| 1. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 32 |

| | |
|---|----|
| 2. Uji Hipotesis T (<i>T-test</i>) | 32 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 33 |
| A. Hasil Penelitian | 33 |
| 1. Karakteristik Responden | 33 |
| 2. Analisis Kualitatif | 35 |
| 3. Hasil Uji Normallitas | 49 |
| 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji-T)..... | 51 |
| B. Pembahasan..... | 52 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| V. SIMPULAN DAN SARAN | 56 |
| A. Simpulan | 56 |
| B. Saran | 56 |

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan SDIT Permata Bunda I | 5 |
| 1.2 Masa Kerja Karyawan SDIT Permata Bunda I | 6 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 3.1 Data Jumlah dan Jabatan Karyawan SDIT Permata Bunda I | 26 |
| 3.2 Definisi Operasional | 26 |
| 3.3 Tabel Skala Likert | 27 |
| 3.4 Hasil Uji Validitas | 28 |
| 3.5 Hasil Uji Reliabilitas | 30 |
| 4.1 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1) | 38 |
| 4.2 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2) | 39 |
| 4.3 Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Karyawan (X3) | 43 |
| 4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 47 |
| 4.5 Hasil Uji Normalitas | 50 |
| 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 51 |
| 4.7 Hasil Uji T..... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran | 20 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 34 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 35 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan | 35 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 36 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| 1 Kuesioner Penelitian | L-1 |
| 2 Hasil jawaban Responden Kompensasi (X1) | L-6 |
| 3 Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2) | L-8 |
| 4 Hasil Jawaban Responden Keterlibatan Karyawan (X3) | L-12 |
| 5 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y) | L-16 |
| 6 Hasil Uji Validitas | L-18 |
| 7 Hasil Uji Reliabilitas | L-20 |
| 8 Hasil Uji Normalitas | L-22 |
| 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | L-22 |
| 10 Hasil Uji Hipotesis T | L-22 |

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Riskiana, 2020).

Perusahaan maupun organisasi memiliki tujuan untuk mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu point terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terlepas dari modal besar maupun sejumlah banyak materi yang ada di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada, itulah yang menjadikan SDM sebagai kunci dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi.

Manusia merupakan sumberdaya penting bagi organisasi, utamanya terkait dengan usaha membangun keunggulan bersaing organisasi (Riza, dkk 2017), oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya agar bisa maksimal memberikan kontribusi terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar kinerja karyawan yang dimiliki selalu tinggi.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi (Arianty, 2014). Organisasi perlu memikirkan cara untuk mengelola sumber daya manusianya dengan tepat agar dapat bekerja secara optimal dan dapat berkontribusi dalam menjalankan organisasi. Hubungan yang positif antara organisasi dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Arianty, 2014). Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan organisasi, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keterlibatan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi (Susyanto, 2019).

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi yang semakin tinggi (Wijaya, 2016).

Kompensasi menurut Riza, dkk (2017) merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial, kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Riskiana, 2020). Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Pemberian kompensasi tidak menjadi satu-satunya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik, melainkan terdapat faktor lain juga yang harus diperhatikan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut

Wijaya (2016) merupakan kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para karyawan. Budaya organisasi merupakan norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan setiap anggota organisasi (Rahmi dan mulyadi, 2018). Memahami norma dan kebiasaan organisasi, karyawan akan menerapkan pada kebiasaan mereka setiap hari dan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang baik, sedangkan menurut Budaya organisasi menurut Amrullah & Riani (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi, dimana budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan (Rahmi dan Mulyadi, 2018). Faktor-fakto tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja karyawanya juga tinggi.

Kinerja karyawan juga sangat di pengaruhi oleh faktor keterlibatan karyawan, Keterlibatan karyawan sangat diperlukan bagi organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada. Keterlibatan karyawan merupakan pendorong utama bagi sikap, perilaku, dan kinerja individu. Karyawan akan merasa terlibat baik secara fisik dan emosional, karyawan akan cenderung untuk melakukan pekerjaan yang maksimal karena merasa adanya keterikatan yang mendalam sehingga menimbulkan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu.

Memupuk tingkat keterlibatan kerja tinggi antar karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kinerja serta mendorong sikap dan perilaku yang lebih positif (Riza, dkk 2017). Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara individual.

Keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan berakibat pada kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang berakibat pada tingkat kinerja yang rendah yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh organisasi. Situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2010).

Kota Bandar Lampung memiliki berbagai organisasi, salah satunya yaitu SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung. SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung adalah Sekolah Dasar Islam Terpadu yang bernaung di bawah Yayasan Daarul Hikmah Rajabasa dan terletak pada kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung menyatakan bahwa pemberian kompensasi oleh organisasi kurang optimal, budaya organisasi yang belum tersebarluaskan secara merata ke berbagai karyawan khususnya karyawan baru serta keterlibatan karyawan yang kurang maksimal, hal ini kemungkinan disebabkan oleh besarnya tingkat *turnover* karyawan serta masa kerja yang masih cukup muda atau sebentar.

Berdasarkan hasil observasi dengan pihak SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung, organisasi belum menemukan langkah maksimal dalam pemberian kompensasi kepada karyawan terutama karyawan baru serta karyawan muda sulit untuk melibatkan diri dalam budaya organisasi yang ada. Hal ini jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Organisasi di berbagai jenjang pasti menginginkan untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal demi mencapai tujuan organisasi yang telah di buat. Ketika karyawan merasa terlibat dan merasa budaya organisasi melekat dalam dirinya pasti karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan akan semakin loyal terhadap organisasai serta hal-hal seperti karyawan bolos, mangkir dari pekerjaannya, absensi dan tingkat karyawan mengundurkan diri akan semakin berkurang, namun sepanjang tahun 2019 hingga tahun 2021, tingkat perputaran atau tingkat pergantian karyawan masih cukup tinggi pada karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung. Tingkat *turnover* yang semakin meningkat akan berbahaya bagi keberlangsungan organisasi dan dapat

mengurangi produktivitas organisasi (Joarder, 2011 dalam Asmara, 2017). Untuk dapat melihat tingkat *turnover* karyawan pada SDIT Permata Bunda I, maka peneliti menampilkan data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan SDIT Permata Bunda I

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | % (<i>Turnover</i>) |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2019 | 60 | 61 | 5 | 6 | 1,65% |
| 2020 | 61 | 63 | 6 | 8 | 3,23% |
| 2021 | 63 | 67 | 8 | 12 | 6,15% |

Sumber : SDIT Permata Bunda I 2022

Tingkat *turnover* karyawan pada SDIT Permata Bunda I, pada tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami trend kenaikan yang dimulai dari 1,65% pada tahun 2019 hingga 6,15% pada tahun 2021. Tingkat *turnover* yang tinggi terjadi di SDIT Permata bunda I diduga karena keterlibatan karyawan masih cukup rendah, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam organisasi sehingga mempunyai intensi yang tinggi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efisiensi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif, hal tersebut akan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat *turnover* karyawan pada SDIT Permata Bunda 1 tergolong cukup tinggi dan mengalami trend naik serta memiliki trend karyawan yang keluar naik dari tahun 2019-2021, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Tingkat *turnover* yang semakin meningkat akan berbahaya bagi keberlangsungan organisasi dan dapat mengurangi produktivitas organisasi (Joarder, 2011 dalam Asmara, 2017). Dampak dari *turnover* yang tinggi atau meningkat adalah adanya biaya *financial* terkait dengan *turnover* karyawan seperti biaya untuk rekrutmen dan training karyawan baru (Park *et al*, 2014 dalam Asmara 2017), selain itu terdapat juga pemborosan biaya yang digunakan untuk orientasi, lembur, dan pengawasan karyawan serta biaya *non-financial* seperti hilangnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan (Asmara, 2017).

Masa kerja yang masih cukup muda juga sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, karyawan yang baru akan lebih banyak memiliki itensi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kinerjanya belum maksimal, begitu pula sebaliknya. Berikutnya peneliti menampilkan tabel tentang masa kerja karyawan pada SDIT Permata Bunda I.

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan SDIT Permata Bunda I

| Masa Kerja (Tahun) | Jumlah | % |
|--------------------|--------|-----|
| 1 s/d 5 | 32 | 45% |
| 5 s/d10 | 20 | 28% |
| 10 s/d 15 | 14 | 20% |
| > 15 | 5 | 7% |

Sumber : SDIT Permata Bunda I, 2022

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang (7%) telah mengabdikan di SDIT Permata Bunda selama lebih dari 15 tahun, 14 orang (20%) bekerja selama 10-15 tahun, sebanyak 20 orang (28%) memiliki masa kerja dari 5-10 tahun dan sebanyak 32 orang (45%) telah bekerja di SDIT Permata Bunda I selama 1- 5 tahun. Dapat dilihat dari Tabel 2, bahwa mayoritas karyawan bekerja di bawah lima tahun, masa kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Asmara, 2017). Karyawan yang masih baru akan cenderung sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan baru sehingga tidak mudah terciptanya koordinasi yang harmonis antar karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya menjadi alasan utama peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung”**.

B. Rumusan Masalah.

Latar belakang di atas, menjadi alasan utama peneliti merumuskan permasalahan yang dapat diteliti, yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan pada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun referensi mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat membantu pembaca yang berminat untuk meneliti masalah yang sama untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

2. Bagi peneliti

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan ke dalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, dapat mengasah kemampuan menulis dan meneliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berikut penjelasan mengenai berbagai macam pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi dan indikator dari kompensasi.

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi adalah fungsi *human resource management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Riskiana 2020). Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun *non* finansial.

Perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi disini adalah gaji, tunjangan, insentif atau bonus dan sebagainya, kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai & Mulyadi, 2006).

Kompensasi adalah aspek penting yang berpengaruh untuk dapat menarik, memelihara serta mempertahankan calon tenaga kerja dan tenaga kerja potensial suatu perusahaan. Hasibuan (2019) dalam Riskiana (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kompensasi yang ditawarkan

perusahaan/organisasi akan berimbas pada semangat kerja, kinerja, *turnover* karyawan, serta motivasi kerja calon karyawan.

b) Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2019) dalam Riskiana (2020), Tujuan kompensasi, yaitu :

1) Kebutuhan Ekonomi.

Pemberian kompensasi ini bagaimanapun juga tentu tujuan utamanya adalah untuk mencari nafkah sehingga karyawan tersebut bersama keluarganya dapat hidup dari hasil kerja tersebut.

2) Keamanan.

Karyawan mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama mereka menjadi karyawan untuk perusahaan tersebut.

3) Mempererat Hubungan.

Tercipta hubungan yang saling membutuhkan antara organisasi dengan karyawan dikarenakan organisasi telah merasa puas telah memberikan yang terbaik bagi para karyawannya, begitu pula dengan karyawan, akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Pengembangan.

Karyawan yang tergolong potensial memiliki bakat dan keterampilan lebih untuk mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu.

c) Indikator Kompensasi

Hasibuan (2012) dalam Riskiana (2020), Indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji.

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Upah.

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja

3) Insentif.

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4) Asuransi.

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5) Fasilitas Kantor.

Keseluruhan ruang dalam suatu bangunan, dimana dilaksanakan tata usaha atau dilakukan aktivitas-aktivitas manajemen maupun berbagai tugas dinas lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang pekerjaannya.

6) Tunjangan.

Hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi karena dengan budaya organisasi yang kuat dan tertanam dalam diri karyawan akan menciptakan standar perilaku yang dianut oleh karyawan tersebut dan akan menggambarkan bagaimana organisasi bekerja. Berikut akan dijelaskan mengenai macam-macam pengertian budaya organisasi, fungsi, karakteristik dan indikator budaya organisasi.

a) Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2006) dalam Arianty (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain, sedangkan Wijaya (2016) menyatakan budaya organisasi adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Peter F. Drucker (2012) dalam penelitian Nurlaini dan Almasdi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

b) Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi sebuah karakteristik organisasi serta membedakannya dari organisasi lain. Robbins (2016) menjelaskan fungsi budaya organisasi terbagi menjadi berikut :

- 1) Menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Mekanisme pembuat makna dan kendali sebagai upaya memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

c) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Denison (2006) dalam Rahmi dan Mulyadi (2018) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kontribusi, merupakan tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Konsistensi, merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
- 3) Adaptabilitas, merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan melakukan perubahan internal organisasi.

- 4) Misi, merupakan tujuan inti perusahaan yang menjadikan anggota perusahaan teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh perusahaan

3. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan

a) Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai “*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*” (Schaufeli & Baker, 2003). Pengertian ini menjelaskan, keterlibatan merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh, sedangkan menurut Saputra & Rahardjo, (2017) keterlibatan kerja adalah tingkat penginderaan psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Teori Keterlibatan karyawan menekankan pada pendelegasian kekuasaan, informasi, penghargaan dan pelatihan ke tingkat terendah yang memungkinkan dalam hierarki organisasi untuk meningkatkan kebebasan bertindak bagi karyawan Cotton, (1993) dalam Susyanto (2019).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi.

b) Prinsip Menciptakan Keterlibatan Karyawan

Menciptakan keterlibatan antara karyawan dengan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Peran dari karyawan dan organisasi sangat dibutuhkan agar dapat menciptakan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Macey (2011) dalam Rahmi dan Mulyadi (2018) menyatakan terdapat empat prinsip untuk menciptakan keterlibatan kerja, antara lain

- 1) Karyawan memiliki kapasitas untuk terikat
- 2) Karyawan memiliki alasan atau motivasi untuk terikat
- 3) Karyawan memiliki kebebasan untuk terikat
- 4) Karyawan tahu bagaimana cara untuk terikat

Ketika prinsip untuk menciptakan keterlibatan karyawan sudah tercipta maka interaksi antar karyawan dalam sebuah organisasi akan menciptakan kinerja yang harmonis dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Komponen Keterlibatan Karyawan

Komponen keterlibatan karyawan di perlukan untuk membuat karyawan merasa terlibat di dalam sebuah organisasi. Macey (2011) dalam Rahmi dan Mulyadi (2018) terdapat empat komponen penting untuk bisa merasa terlibat dalam organisasi, yaitu :

1) Feelings of urgency

Urgensi merupakan energi yang diarahkan pada tujuan dan determinasi. Urgensi dalam hal ini bisa disamakan dengan “*vigor*” yang didefinisikan sebagai kekuatan fisik, energi emosional, dan keaktifan kognitif, tetapi ditambahkan dengan penekanan pada pencapaian tujuan.

2) Feelings of being focuses

Karyawan yang merasa *engaged* akan fokus pada pekerjaannya. Dalam keadaan normal, mereka akan memusatkan perhatian pada apa yang mereka lakukan dan tidak akan mudah terganggu dengan keadaan lain. Fokus berarti memperhatikan dan meningkatkan kapasitas kognitif pada suatu pekerjaan.

3) Feelings of intensity

Intensitas merupakan pelengkap fokus, karena kedua hal tersebut saling melengkapi dan intensitas mengandung kedalaman konsentrasi. Hal ini

didorong oleh sifat tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Level kemampuan karyawan yang selaras dengan tuntutan kerja, maka karyawan akan mencurahkan perhatian dan energinya untuk kesuksesan tugas tersebut.

4) *Feelings of enthusiasm*

Antusiasme merupakan keadaan psikologis yang secara bersamaan mencakup rasa kebahagiaan dan energi. Antusiasme merupakan istilah yang berguna untuk menggambarkan karyawan yang terlibat.

d) **Indikator Keterlibatan Karyawan**

Pengukuran keterlibatan karyawan merupakan pengukuran yang sangat diperlukan untuk dapat mengetahui tingkat keterlibatan atau keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi. Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan terdiri dari tiga indikator yaitu :

1) *Vigor*

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang dibuktikan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha, keinginan, kemauan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, pantang menyerah, semangat dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedikasi (dedication)*

Dedikasi merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi mencerminkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap terinspirasi pada organisasi tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3) Penyerapan (*absorption*)

Penyerapan merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Penyerapan atau *absorption* mencerminkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki skor *absorption* yang tinggi cenderung merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, Arianty (2014).

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Fahmi (2010), menyatakan kinerja merupakan hasil yang didapat dari pekerjaan yang telah dilakukan individu maupun sekelompok individu dalam menjalankan tugas dan fungsi nya. Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun *non-profit oriented* yang biasanya didasarkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2006) dalam Riza, dkk (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang nyata yang dicapai oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai peran dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

b) Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat dan berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Riza, dll (2017) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja yang tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 8) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 9) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 10) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- 11) Menjaga organisasi atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan nilai organisasi.

Sedangkan Manfaat penilaian kinerja menurut Fahmi (2010), di gunakan untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penilaian kinerja sangat di butuhkan bagi setiap organisasi yang di jalankan, dengan penilaian kinerja dapat terlihat beberapa kelemahan karyawan dan dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan organisasi dalam memberikan pelatihan dan pengajaran kepada karyawan demi meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

c) Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Mangkunegara (2010) dalam Arianty (2014) menyatakan indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerja sama di antara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan variabel yang berbeda-beda dalam menganalisis pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

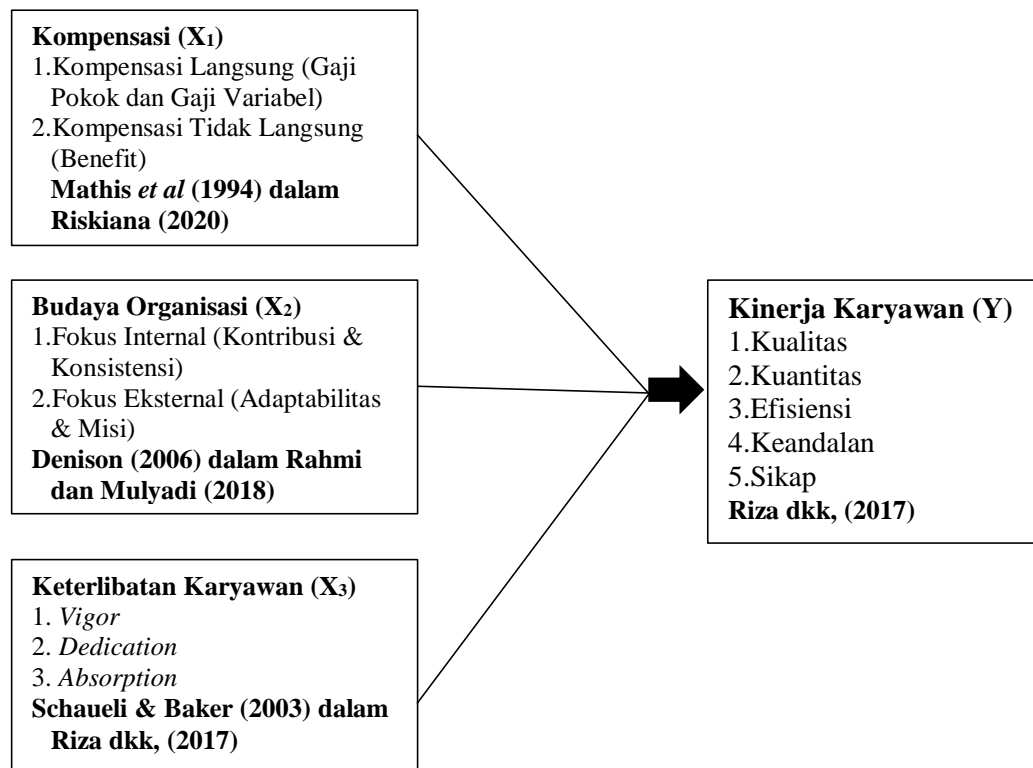
| No | Nama Peneliti | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| 1. | Riskiana (2020) | Variabel : -Kompensasi -Budaya Organisasi -Kompetensi -Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Berganda | Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. |
| 2. | Rahmi dan Mulyadi (2018) | Variabel : -Keterlibatan Karyawan -Budaya Organisasi -Kepemimpinan -Komitmen Organisasi | Analisis Regresi Linier Berganda | Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan Variabel Keterlibatan Karyawan Tidak Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. |
| 3. | Riza, Prohimi dan Juariyah (2017) | Variabel : -Kompensasi -Keterlibatan Karyawan -Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linier Berganda | Kompensasi dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja |

| No | Nama Peneliti | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------|--|----------------------------------|--|
| | | | | Karyawan. |
| 4. | Arianty (2014) | Variabel : -Budaya Organisasi -Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linier Berganda | Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. |

Sumber :Jurnal dan Berbagai *Literature*

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini, kerangka pemikiran ditujukan dalam Gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Riza,dkk (2017) menyatakan bahwa gaji yang baik, bonus yang adil dan jenjang karir,fasilitas dan kemudahan lainnya diberikan sebagai multiplier efek terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan Menurut Robbins (2006) dalam Riskiana (2020) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja, sekalipun pemberian kompensasi telah didasarkan pada kriteria kinerja, apabila tenaga kerja mempersepsi rendah, hasilnya menjadi prestasi kerjanya rendah, menurunnya kepuasan kerja, dan meningkatnya *turnover*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza, dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang terdiri dari gaji pokok, gaji variabel dan benefit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Riskiana (2020) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menjadi suatu acuan tersendiri bagi manusia dalam berinteraksi di dalam organisasi. Selain itu budaya adalah keinginan efektif, kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku, nilai pribadi seorang individu membimbing perilaku didalam dan diluar pekerjaannya.

Budaya organisasi menurut Riskiana (2020), merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2006) dalam Arianty (2014) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Rahmi dan Mulyadi (2018) menyatakan dasar untuk keberhasilan organisasi adalah kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerjaan dan budaya organisasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riskiana (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Mulyadi (2018) serta Arianty (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap yang penting dalam kehidupan individu.

Rahmi dan Mulyadi (2018) menyatakan keterlibatan karyawan merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan Saputra & Rahardjo, (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengindenfikasi psikologis karyawan dengan perkerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Keterlibatan kerja

yang rendah pada diri karyawan berakibat pada kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang berakibat pada tingkat kinerja yang rendah yang ditunjukkan oleh karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2010 dalam Riza dkk, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza, dkk (2017) ditemukan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian adalah Sekolah Swasta yang berada di Kota Bandar Lampung, yakni SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) Permata Bunda I, Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual.

C. Sumber Data

Peneliti mengambil beberapa sumber data, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas

E. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat objek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan di SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung yang saat ini berjumlah 71 orang. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (1996) dalam Riskiana (2020), apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

Berikut peneliti menampilkan data tabel jumlah dan jabatan guru dan karyawan di SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung :

Tabel 3.1 Data Jumlah dan Jabatan Karyawan SDIT Permata Bunda I

| No | Jabatan/Bagian | Jumlah (Orang) |
|--------------|-------------------|----------------|
| 1 | Manajemen Sekolah | 3 |
| 2 | Guru Kelas | 28 |
| 3 | Guru Bidang Studi | 11 |
| 4 | Guru Al-Quran | 18 |
| 5 | Karyawan | 11 |
| Total | | 71 |

Sumber : SDIT Permata Bunda I

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas terdiri dari Kompensasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan. Sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Definisi Operasional

| No. | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|-----|-------------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| 1 | Kompensasi (X ₁) | Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya Mathis et al, (1994) dalam Riskiana (2020) | 1. Gaji Pokok 2. Gaji Variabel 3. Benefit | <i>Likert</i> atau Interval |
| 2 | Budaya Organisasi (X ₂) | Budaya organisasi meliputi sistem ide dan konsep, adat istiadat, tradisi, prosedur, dan kebiasaan untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. | 1. Kontribusi 2. Konsistensi 3. Adaptabilitas 4. Misi | <i>Likert</i> atau Interval |

| No. | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|-----|---|---|---|-----------------------------|
| | | Denison , (2006) dalam Rahmi dan Mulyadi (2018) | | |
| 3 | Keterlibatan Karyawan (X ₃) | Keterlibatan merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Schaufeli dkk., (2003) dalam Riza dkk, (2017) | 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption | <i>Likert</i> atau Interval |
| 4 | Kinerja Karyawan(Y) | Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Riza dkk, (2017) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab. | <i>Likert</i> atau Interval |

Sumber : Berbagai Jurnal dan *Literature*

Penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variable, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negative. Berikut tabel contoh skala likert:

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

| No. | Jawaban | Kode | Bobot Likert (Reverse) |
|-----|---------------------|------|------------------------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 (1) |
| 2 | Setuju | S | 4 (2) |
| 3 | Netral | N | 3 (3) |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 (4) |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 (5) |

Sumber : Sugiyono (2016)

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respondari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 23.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$. Nilai *factor loading* yang $< 0,5$ dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi *nilai factor loading* yang $< 0,5$ (Ghozali, 2016).

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Nilai KMO -MSA | Nilai Sig | <i>Factor Loading</i> | Keterangan (>0,50) Valid |
|------------------------|-----------|----------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| Kompensasi (X1) | Q1 | 0,830 | 0,000 | 0,898 | Valid |
| | Q2 | | | 0,858 | Valid |
| | Q3 | | | 0,817 | Valid |
| | Q4 | | | 0,813 | Valid |
| | Q5 | | | 0,834 | Valid |
| | Q6 | | | 0,750 | Valid |
| | Q7 | | | 0,845 | Valid |
| Budaya Organisasi (X2) | Q1 | 0,850 | 0,000 | 0,773 | Valid |
| | Q2 | | | 0,817 | Valid |
| | Q3 | | | 0,808 | Valid |
| | Q4 | | | 0,877 | Valid |

| Variabel | Indikator | Nilai KMO -MSA | Nilai Sig | Factor Loading | Keterangan (>0,50) Valid |
|----------------------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------------------------|
| | Q5 | | | 0,908 | Valid |
| | Q6 | | | 0,826 | Valid |
| | Q7 | | | 0,805 | Valid |
| | Q8 | | | 0,830 | Valid |
| | Q9 | | | 0,883 | Valid |
| | Q10 | | | 0,885 | Valid |
| | Q11 | | | 0,874 | Valid |
| | Q12 | | | 0,817 | Valid |
| | Q13 | | | 0,884 | Valid |
| Keterlibatan Karyawan (X3) | Q1 | 0,771 | 0,000 | 0,752 | Valid |
| | Q2 | | | 0,776 | Valid |
| | Q3 | | | 0,843 | Valid |
| | Q4 | | | 0,828 | Valid |
| | Q5 | | | 0,710 | Valid |
| | Q6 | | | 0,649 | Valid |
| | Q7 | | | 0,864 | Valid |
| | Q8 | | | 0,825 | Valid |
| | Q9 | | | 0,780 | Valid |
| | Q10 | | | 0,852 | Valid |
| | Q11 | | | 0,812 | Valid |
| | Q12 | | | 0,631 | Valid |
| | Q13 | | | 0,734 | Valid |
| | Q14 | | | 0,842 | Valid |
| | Q15 | | | 0,743 | Valid |
| | Q16 | | | 0,647 | Valid |
| | Q17 | | | 0,665 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Q1 | 0,817 | 0,000 | 0,726 | Valid |
| | Q2 | | | 0,728 | Valid |
| | Q3 | | | 0,864 | Valid |
| | Q4 | | | 0,893 | Valid |
| | Q5 | | | 0,869 | Valid |
| | Q6 | | | 0,829 | Valid |
| | Q7 | | | 0,795 | Valid |
| | Q8 | | | 0,872 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS 23 dan Lampiran 6

Tabel 3.4 menunjukkan seluruh nilai KMO MSA masing-masing variabel yaitu kompensasi, budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,50 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai

factor loading masing- masing item pengukuran juga diketahui lebih besar dari 0,50. Hasil perhitungan diatas diketahui seluruh item pengukuran penelitian valid. setelah seluruh pengukuran dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha. Hasil pengujian uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha > 0,6 serta nilai Cronbach Alpha *if item deleted* harus lebih besar dari >0,50 (Ghozali, 2016).

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Nilai Chronbach Alpha | Nilai Chronbach Alpha <i>If Item Deleted</i> | Keterangan (>0,50) Reliabel |
|---------------------------|-----------|-----------------------|--|-----------------------------|
| Kompensasi (X1) | Q1 | 0,833 | 0.825 | Reliabel |
| | Q2 | | 0.800 | Reliabel |
| | Q3 | | 0.791 | Reliabel |
| | Q4 | | 0.791 | Reliabel |
| | Q5 | | 0.813 | Reliabel |
| | Q6 | | 0.833 | Reliabel |
| | Q7 | | 0.818 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | Q1 | 0,863 | 0.864 | Reliabel |
| | Q2 | | 0.856 | Reliabel |
| | Q3 | | 0.856 | Reliabel |
| | Q4 | | 0.862 | Reliabel |
| | Q5 | | 0.850 | Reliabel |
| | Q6 | | 0.852 | Reliabel |
| | Q7 | | 0.854 | Reliabel |
| | Q8 | | 0.851 | Reliabel |
| | Q9 | | 0.848 | Reliabel |
| | Q10 | | 0.847 | Reliabel |
| | Q11 | | 0.847 | Reliabel |
| | Q12 | | 0.854 | Reliabel |
| | Q13 | | 0.852 | Reliabel |
| Keadilan Distributif (X3) | Q1 | 0,866 | 0.857 | Reliabel |
| | Q2 | | 0.857 | Reliabel |
| | Q3 | | 0.852 | Reliabel |

| Variabel | Indikator | Nilai Chronbach Alpha | Nilai Chronbach Alpha <i>If Item Deleted</i> | Keterangan (>0,50) Reliabel |
|----------------------|-----------|-----------------------|--|-----------------------------|
| | Q4 | | 0.862 | Reliabel |
| | Q5 | | 0.862 | Reliabel |
| | Q6 | | 0.860 | Reliabel |
| | Q7 | | 0.857 | Reliabel |
| | Q8 | | 0.856 | Reliabel |
| | Q9 | | 0.857 | Reliabel |
| | Q10 | | 0.858 | Reliabel |
| | Q11 | | 0.859 | Reliabel |
| | Q12 | | 0.864 | Reliabel |
| | Q13 | | 0.865 | Reliabel |
| | Q14 | | 0.855 | Reliabel |
| | Q15 | | 0.858 | Reliabel |
| | Q16 | | 0.863 | Reliabel |
| | Q17 | | 0.860 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | Q1 | 0,866 | 0.860 | Reliabel |
| | Q2 | | 0.846 | Reliabel |
| | Q3 | | 0.845 | Reliabel |
| | Q4 | | 0.848 | Reliabel |
| | Q5 | | 0.847 | Reliabel |
| | Q6 | | 0.840 | Reliabel |
| | Q7 | | 0.848 | Reliabel |
| | Q8 | | 0.864 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah SPSS 23 dan Lampiran 8.

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai hitung *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi, budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,600 serta memiliki nilai *Cronbach Alpha if item deleted* yang lebih besar dari 0,50, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

Item pernyataan pada penelitian ini berdasarkan uji kuesioner maka dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dengan teknik regresi linear berganda.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi pada variabel-variabel penelitian terdapat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal atau tidak (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan analisis statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016).

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil *survey* yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui Kompensasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung, dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda

I. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini secara umum dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara parsial (Uji T).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2017).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Kompensasi

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Keterlibatan Karyawan

e : *Standard Error*

2. Uji Hipotesis T (T-test)

Uji hipotesis T (T-test) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016) Untuk mengetahui signifikan atau tidak, angka T hitung dibandingkan dengan T-tabel. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung > T tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima.
2. Jika nilai t hitung < T tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka H0 diterima.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, pada karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yakni : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Tidak Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan yakni : budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, pada karyawan SDIT Permata Bunda I Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yakni : Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yakni kompensasi dan keterlibatan karyawan, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel independen yakni kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Hasil simpulan yang telah diperoleh pada penelitian ini, membuat peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi responden masih berpendapat netral bahwa Organisasi memberikan uang lembur kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan penghargaan atau *reward* atas kinerja karyawan terhadap perusahaan.
2. Pada variabel budaya organisasi responden masih berpendapat netral bahwa terdapat berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur organisasi, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pengetahuan dan arahan secara jelas dan konsisten terkait kerangka nilai dalam mengatur organisasi.
3. Pada variabel keterlibatan karyawan adalah responden masih berpendapat netral Saya tenggelam dalam pekerjaan saya, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan arahan, motivasi serta semangat kepada karyawannya.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, selain itu diharapkan dapat menggunakan objek penelitian lain yang lebih luas agar hasil penelitian dapat bervariasi dan lebih teruji.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Asmara, Alfatania Pandu. 2017. "Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya". *Jurnal Manajemen*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2010. "*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*" Bandung : Alfabeta.
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Sains*. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Fauzi, Usman. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomi*. Universitas Mulawarman. Samarinda
- Ghozali, Imam. 2016. "*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Komara, Mandri, A.H. dan David, D. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurlaini dan Almasdi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. STIE. H. Agus Salim. Bukit Tinggi.

- Rahmi, Amelia dan Mulyadi. 2019. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Aceh. Aceh.
- Riskiana, Farah Syafa’ati. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan)”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2006. “*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*” ed.2 Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riza, Fandi Achmad, Prohimi, Afwan Hariri Agus dan Juriyah, Lohana. 2017. “Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Negeri Malang. Malang.
- Robbins, S.P. 2016. “*Perilaku Organisasi*”. Jilid 1, Ed.14. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanusi, Anwar. 2014. “*Metode Penelitian Bisnis*”.Ed 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Saputra, M dan Raharjo, W. 2017 “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. 2003. “Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology*”, 2(1), 282–424.
- Sugiyono. 2017. “*Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung : Alfabeta.
- Susyanto, Hendro. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Universitas Jenderal Soedirman. Purwokerto.
- Wijaya, Erick Putra. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Jaya”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.