

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA
KARYAWAN METRO SWALAYAN PEKANBARU**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh
MOHAMAD AZIZ
20091020011

Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2010

TESIS

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA
KARYAWAN METRO SWALAYAN PEKANBARU**

Diajukan Oleh:
MOHAMAD AZIZ
20091020011

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Susanto, M.S.

Tanggal

15/ 2010
/11

TESIS

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA
KARYAWAN METRO SWALAYAN PEKANBARU**

Diajukan Oleh:
MOHAMAD AZIZ
20091020011

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 13 Desember 2010

Yang terdiri dari

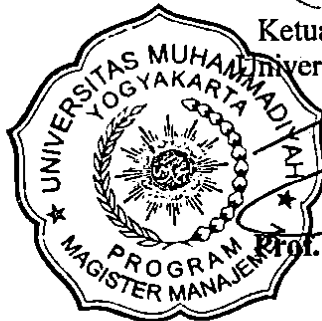

Dr. Susanto, M.S.
Ketua Tim Penguji


Dr. Supardi, M.M.
Anggota Tim Penguji


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 13 Desember 2010

Yang Membuat Pernyataan :



MOHAMAD AZIZ

20091020011

MOTTO

**BEKERJA KERAS, TEKUN, JUJUR DAN SELALU MEMBINA
NET WORKING YANG BAIK MERUPAKAN KUNCI UTAMA
DALAM MENUJU KESUKSESAN**

Karya tulis ini kupersembahkan buat kedua orang tua dan istri yang selalu mendampingi dengan tulus dan ikhlas dalam suka dan duka demi menuju suatu cita-cita dan harapan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang memiliki kemuliaan, karena atas berkat, rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan tugas yang diberikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahyono selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Susanto,MS selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan masukan dan bimbingan.
3. Bapak Dr. Zainal Mustafa dan Dr. Supardi yang telah banyak memberikan masukan,arahan dan bimbingan demi sempurnanya tesis ini.
4. Para Dosen dan staf karyawan di Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
5. Bapak Drs. Alfian Djoeremie,MM yang telah banyak membantu baik moril maupun sprituil dalam menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UMY
6. Pimpinan dan staf karyawan Metro Swalayan Pekanbaru yang telah memberikan izin, membantu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
7. Teristimewa ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan istriku tercinta Mardawati,Amd yang telah memberikan dorongan dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan perkuliahan.

8. Keluarga besar Drs. Agustiar, M.Syafi'I, Zainab, Hanafi, Zaharah, M.Nasir, Fatimah, Rasmiati, dan Chairul.
9. Bapak Idris, SE, MM atas sumbangsih pemikiran dan motivasinya dalam menyelesaikan perkuliahan Pascasarjana UMY
10. Rekan-rekan di SMK Saintika dan SMK Ibnu Taimiyah yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan Pascasarjana UMY
11. Rekan-rekan di SPBU. 14.281.629
12. Rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang juga turut memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Harapan penulis semoga Tesis ini dengan segala kesederhanaannya dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi berbagai pihak yang memerlukan. Atas segala petunjuk, kritik, saran dan bantuan yang telah penulis terima, diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Desember 2010

Penulis,

MOHAMAD AZIZ

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEABSAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1. Budaya Organisasi.....	9
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	9
2.1.2. Tipe Budaya	12
2.1.2.1. Budaya Birokrasi	13
2.1.2.2. Budaya Inovatif	16
2.1.2.3. Budaya Smartif	22

2.2. Kompensasi	26
2.2.1. Pengertian Kompensasi	26
2.2.2. Fungsi Kompensasi	27
2.2.3. Tujuan Kompensasi	28
2.2.4. Penentuan Kompensasi.....	30
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	33
2.2.6. Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi	36
2.2.7. Jenis-jenis Kompensasi	38
2.3. Kepuasan Kerja	43
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	43
2.3.2. Teori-teori Kepuasan Kerja	45
2.3.3. Faktor-faktor Timbulnya Kepuasan Kerja	47
2.4. Kinerja	49
2.4.1. Pengertian Kinerja	49
2.4.2. Kriteria Kinerja	50
2.4.3. Faktor-faktor Kinerja	53
2.5. Kerangka Pikir	55
2.6. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1. Variabel Penelitian	57
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	58
3.3. Metode Pengumpulan Data	58
3.4. Analisis Data	59

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	60
3.4.2. Analisis Deskriptif	60
3.4.3. Uji Asumsi Klasik	61
3.4.4. Uji Hipotesis	62
3.4.3. Analisis Jalur	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Deskripsi Metro Swalayan	64
4.2. Uji Validaitas dan Reliabilitas Instrumen.....	68
4.3. Analisis Data Deskriptif	70
4.4. Analisis Data Inferensial	73
4.4.1. Uji Asumsi Klasik	74
4.4.2. Uji Hipotesis	76
4.4.3. Koefisien jalur	77
4.4.4. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran	85
5.3. Keterbatasan Penelitian	86

DAFTAR TABEL

Tabel :	<i>Halaman</i>
1.1. Target dan Realisasi Penjualan Pada Swalayan Pekanbaru Tahun 2005-2009.....	6
3.1. Definisi Operasional Variabel	57
4.1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	69
4.2. Budaya Kerja	70
4.3. Penilaian Karyawan Terhadap Kompensasi	71
4.4. Tingkat Kepuasan Karyawan	72
4.5. Tingkat Kinerja Karyawan	73
4.6. Hasil Pengujian Normalitas Data	74
4.7. Hasil Pengujian Ketiadaan Multikolinearitas	75
4.8. Hasil Uji Ketiadaan Heteroskedastisitas	75
4.9. Hasil Analisis Regresi dan Korelasi	76
4.10. Koefisien Jalur	78

Halaman

Gambar :

2.1. Kerangka Pikir Penelitian55

DAFTAR GAMBAR

77

4.1. Model Analisis Jalur

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	<i>Halaman</i>
1. Kuesioner	1
2. Data Hasil Penelitian	4
3. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen	8
4. Hasil Analisis Deskriptif	12
5. Uji Asumsi Klasik	13
6. Analisis Jalur	14

ABSTRAKS

Kinerja karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian pada setiap perusahaan karena menyangkut dengan keberadaan Sumber Daya Manusia sebagai asset yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang sama juga dialami Metro Swalayan Pekanbaru. Diduga penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor budaya kerja dan kompensasi yang di stimulis oleh variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada Tesis ini penulis meneliti tentang "Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Metro Swalayan Pekanbaru ". Budaya kerja berkaitan dengan nilai yang dianut seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur melalui indikator : pengakuan pada budaya kerja, ketaatan mengikuti budaya kerja, pemahaman pada budaya kerja, kecocokan budaya kerja dan motivasi untuk berbudaya. Kompensasi berkaitan dengan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja atau prestasi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang diukur melalui indikator gaji, tunjangan, program jaminan kesehatan, program jaminan hari tua dan peluang untuk karier. Kepuasan kerja berkaitan dengan ungkapan perasaan karyawan sebagai akibat terpenuhinya segala sesuatu yang diharapkan, melalui indikator : nilai pekerjaan, kebanggaan atas pekerjaan, cara pengawasan kerja, kompetensi dan tingkat kebosanan kerja. Serta kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang di tetapkan, melalui indikator : kualitas hasil pekerjaan, kemampuan menggunakan waktu kerja, inisiatif, tanggungjawab, ketekunan.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dari jumlah keseluruhan populasi yang ada 120 orang (= 50 %), dimana secara teoritik jumlah tersebut telah memenuhi kecukupan. Dalam menganalisis data dilakukan berdasarkan analisis statistik dan analisis inferensial melalui regresi linier berganda dan analisis jalur. Untuk menguji instrumen penelitian berupa item pertanyaan dari setiap variabel penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik melalui uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Pengujian hipotesis secara persial menggunakan uji-t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji-F.

Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa secara serentak, budaya kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan variabel antara kepuasan kerja. Artinya jika secara serentak (bersama-sama) ada perbaikan pada budaya kerja dan kompensasi, maka kepuasan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Secara parsial, variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan variabel antara kepuasan kerja. Artinya apabila perbaikan diutamakan pada kompensasi, maka karyawan akan merasakan adanya kepuasan yang tinggi, yang pada akhirnya secara otomatis kinerja mereka akan meningkat.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAKS

Employee performance is a matter of concern to every company because of concerns with the presence of Human Resources as an asset that can contribute to the achievement of company objectives. The same was experienced by Metro Supermarket Pekanbaru. Suspected causes of low employee performance is caused by cultural factors at work and compensation stimulis by job satisfaction variables in influencing employee performance.

In this thesis the author examines the "Influence of Culture on Job Satisfaction and Compensation Employee Performance And Metro Supermarket Pekanbaru." Work culture associated with the value adopted for all employees in performing their duties, as measured through indicators: the recognition of the work culture, adherence to follow the work culture, understanding the work culture, work culture and motivation suitability for the cultured. Compensation related to employee accepted everything as a reward for making their work or achievements in executing a job, which is measured through indicators of salaries, allowances, health insurance programs, pension programs and opportunities for career. Job satisfaction is associated with expression of feelings of employees as a result of fulfillment of all the hopes, through indicators: the value of work, kebanggaan to work, how to control the work, competence and level of job boredom. And employee performance is an achievement reached by a person in performing their duties or their work, in accordance with the standards and kriteria which is set, through indicators: hasil quality work, ability to use work time, initiative, responsibility, perseverance.

In this study the sample used as many as 60 people out of the total population is 120 people (= 50%), which theoretically is made to meet adequacy. In analyzing the data is based on statistical analysis and inferential analysis through multiple regression and path analysis. To test the research instrument in the form of question items from each of the variables of research conducted through validity and reliability, as well as classic assumption test through the test of normality, heteroscedasticity and multicollinearity. Testing the hypothesis in Persia using t-test and test hypotheses simultaneously using F-test.

The results provide the conclusion that simultaneously, work culture and compensation have a strong and significant influence on the performance of employees with variable between job satisfaction. This means that if simultaneously (together) there was improvement in work culture and compensation, then the satisfaction will increase which in turn will improve performance. Partially, the variable compensation has dominant influence on the performance of employees with variable between job satisfaction. This means that if improvements are focused on compensation, the employee will feel a high satisfaction, and ultimately, their performance will automatically increase.

Keywords: Work Culture, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance