



PENGARUH PERILAKU BERORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAYAS TRIPUTRA SEJATI KOTA TANGERANG SELATAN

Anindia Zahra Ramadani¹

Universitas Pamulang

Dr. N. Lilis Suryani²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

anindiaramadani54@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Behavior (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Rayas Triputra Sejati, South Tangerang City. This study uses quantitative research. The sampling technique uses saturated sampling and obtained 122 respondents. Data collection by distributing questionnaires to all respondents. The results of the partial test (T test) show that the Organizational Behavior variable (X1) has an effect on Employee Performance, with t count $6.468 > t$ table 1.660 and a significance of $0.001 < 0.05$. The Compensation variable (X2) also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t count value of $2.323 > t$ table 1.660 and a significance of $0.001 < 0.05$. The results of the simultaneous test (F-test) indicate that Organizational Behavior and Compensation jointly have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of $20.867 < F$ -table of 1.660 and a significance level of $0.001 < 0.05$. The simultaneous correlation coefficient (R²) of 0.551 indicates a strong relationship between Organizational Behavior and Compensation and Employee Performance, while the coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.527 indicates that 52.7% of the variation in Employee Performance can be explained by Organizational Behavior and Compensation, while the remaining 47.3% is influenced by factors outside this study.

Keywords: Organizational Behavior, Compensation, Employee Performance..

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perilaku Berorganisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 122 responden. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua responden. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel Perilaku Berorganisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung $6,468 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel Kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung $2,323 > t$ tabel $1,660$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Perilaku Berorganisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung $20,867 < F$ tabel $1,660$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar $0,551$ menunjukkan hubungan yang kuat antara Perilaku Berorganisasi dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar $0,527$ menunjukkan bahwa $52,7\%$ variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Perilaku Berorganisasi dan Kompensasi, sementara sisanya $47,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Perilaku Berorganisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hasil nyata yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan disebut sebagai kinerja. Untuk memajukan tujuan organisasi, hal ini harus dilakukan dengan cara yang bermoral

dan sesuai hukum (Mangjunegara, 2017). Efektivitas karyawan merupakan prioritas utama yang harus terus diperhatikan oleh manajemen karena posisi mereka yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan.

Pada dasarnya, kinerja mencerminkan sikap mental dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan diharapkan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, sehingga di masa mendatang dapat menunjukkan peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik umumnya akan merasakan kepuasan dan kebanggaan tersendiri atas pencapaian yang diraih melalui kontribusinya bagi perusahaan. Kinerja yang optimal merupakan kondisi yang diharapkan di tempat kerja, sehingga para pekerja akan berkinerja baik jika hasil kerja mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Tabel 1.1
Penilaian Perilaku Beroganisasi Pada PT. Rayas Triputra Sejati Kota
Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

No	Indikator	Target (%)	Jumlah Karyawan	Skor Rata-Rata			Total
				2022	2023	2024	
1	Mengambil alih tugas anggota tim yang berhalangan hadir atau sedang cuti	100%	122	85/122 70%	87/122 72%	98/122 80%	90/122 74%
2	Berbagi masukan serta informasi relevan bagi kolega yang memerlukan bantuan teknis	100%	122	93/122 76%	95/122 78%	99/122 81%	95/122 78%
3	Memperhatikan dan menjaga solidaritas/keutuhan kerjasama tim	100%	122	91/122 75%	94/122 77%	98/122 80%	94/122 77%
4	Mengambil Kelebihan waktu untuk menyelesaikan Pekerjaan	100%	122	87/122 72%	93/122 76%	96/122 79%	91/122 75%
5	Menghindari perilaku mengeluh terhadap pekerjaan	100%	122	91/122 75%	96/122 79%	100/122 82%	95/122 78%
6	Mendampingi rekan sejawat dalam mencari solusi atas kendala operasional yang dihadapi	100%	122	94/122 77%	95/122 78%	99/122 81%	95/122 78%

No	Indikator	Target (%)	Jumlah Karyawan	Skor Rata-Rata			Total
				2022	2023	2024	
7	Membantu karyawan baru selama masa orientasi	100%	122	96/122 79%	100/122 82%	102/122 84%	99/122 81%
Rata - rata		100%	122	74,85%	77,42%	81%	77,28%

Sumber: PT Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Tabel 1.2
Data Kompensasi pada PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Kompensasi	Jenis Kompensasi	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Gaji	UMR	<UMR (Rp.3.500.000) UMR (Rp.4. 280.214)	<UMR (Rp.4.000.000) UMR (Rp.4.551.451)	<UMR (Rp.4.200.000) UMR (Rp.4.670.791)
Insentif	1. Insentif Akhir Tahun	Ada 1X Gaji	Ada 1X Gaji	Ada 1X Gaji
	2. Bonus Laba Perusahaan	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
Tunjangan	1. Jaminan Kesehatan	Tersedia	Tersedia	Tersedia
	2. JHT	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
Fasilitas	1. Transfortasi (sesuai KBBI)	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
	2. Fasilitas Hunian(Mess)	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
	3. Cuti	Tersedia	Tersedia	Tersedia

Sumber: PT Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Data yang disajikan pada Tabel 1.2 mengungkapkan realitas struktur pengupahan di PT Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan selama tahun 2022-2024, dimana remunerasi yang diterima staf masih terpaut dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Secara rinci, pada tahun 2022, perusahaan menetapkan upah pokok senilai Rp.3.500.000, sementara standar UMR Kota Tangerang Selatan telah mencapai Rp.4.280.214. kondisi ini belum banyak berubah di tahun 2023, meski terjadi kenaikan gaji menjadi Rp.4.000.000, angka tersebut tetap belum mampu mengejar ketetapan UMR yang naik ke posisi Rp.4.551.415. memasuki tahun 2024, gaji karyawan sebesar Rp.4.200.000, namun masih terdapat selisih jika dibandingkan dengan UMR tahun berjalan yang berada di angka Rp.4.670.791. dari sisi insentif, perusahaan hanya memberikan insentif akhir tahun sebesar satu kali gaji, dan tidak memberikan bonus laba perusahaan. Pada bagian tunjangan, perusahaan hanya menyediakan Jaminan Kesehatan,

sementara Jaminan Hari Tua (JHT) tidak diberikan. Keterbatasan ini juga meluas pada ketiadaan fasilitas transportasi serta tunjangan hunian (mess) bagi staf. Meski demikian, hak cuti tetap diberikan secara konsisten kepada seluruh karyawan. Secara keseluruhan, fenomena ini mengindikasikan bahwa skema kompensasi yang diterapkan saat ini masih perlu dioptimalkan agar selaras dengan standar kesejahteraan yang ideal.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan

No	Rentang Persentase (%)	Kategori Evaluasi
1	81 - 100	Sangat Baik
2	71 - 80	Baik
3	61 - 70	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	0 - 50	Buruk

Sumber: HRD PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan

Data yang terekam dalam Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada pihak perusahaan Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan pada tahun 2022 menunjukkan komponen kualitas kerja 89 dari 122 karyawan yaitu (73%) kategori baik. Komponen Efisiensi dalam melaksanakan tugas 82 dari 122 karyawan yaitu (67%) kategori cukup. Komponen ketelitian 85 dari 122 karyawan yaitu (70%) kategori cukup. Komponen inisiatif 80 dari 122 karyawan yaitu (66%) kategori cukup. Komponen kerjasama 78 dari 122 karyawan yaitu (64%) kategori cukup. Komponen kedisiplinan 76 dari 122 karyawan yaitu (63%) kategori cukup. Dari komponen kreativitas 87 dari 122 karyawan yaitu (72%) kategori baik. Berada pada rata-rata 67% dan masuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun hasil kerja yang dicapai belum maksimal.

Tabel 1.5
Data Karyawan PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	5
2	Direktur	3
3	Komisaris	2
4	Karyawan	112
Jumlah		122

Sumber: PT Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan Memiliki Manajer 5, Direktur 3, Komisaris 2, dan Karyawan 112.

Berdasarkan informasi di atas, jelas bahwa rencana gaji dan penghargaan manajemen memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah di rumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, konsisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas. Beberapa ahli memberi pandangan yang beragam mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Menurut Aditama (2020:12) manajemen sumber daya manusia merupakan rentan yang luas dari aktivitas-aktivitas organisasi yang mencakup dalam pengadaan staf, latihan dan pengembangan, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan atasan dan bawahan, serta penelitian tentang sumber daya manusia.

3. Pengertian Perilaku Berorganisasi

Perilaku berorganisasi merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Perilaku berorganisasi merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya perilaku berorganisasi di dasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai- nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal.

4. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi Perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini dapat sesuai dengan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya Perusahaan mendapatkan laba yang terjamin. Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut kompensasi dan kinerja karyawan.

5. Pengertian Kinerja

Apabila kita membicarakan kinerja, maka tidak akan terlepas dari masalah pekerjaan. Karena kinerja mengacu pada hasil akhir dari suatu proses

kerja. Kinerja sangat berkaitan erat dengan pegawai, keduanya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja seseorang akan baik apabila memiliki tingkat disiplin yang tinggi bersedia bekerja karena adanya faktor motivasi sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang baik. Menurut Abdurrahman (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Handoko (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskripsi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:44), “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan data statistic dan angka. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2018:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Fath (2016:8), “Penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala nemerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistic karena membuktikan hipotesis, dengan menggunakan survey dan kuesioner, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan arah atau individu-individu yang karakteristik hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Rayas Triputra Sejati Tangerang Selatan yang berjumlah 122 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Lebih lanjutnya Menurut Sugiyono (2019:81), “Teknik *Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel.

Dimana penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rayas Triputra Sejati Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 122 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Untuk memastikan apakah variabel yang diteliti dapat berfungsi sebagai alat pembuktian, instrumen data harus diuji, termasuk uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi setiap instrumen dalam analisis variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner dianggap valid jika nilai *Thitung* melampaui ambang batas *Ttabel*.

2. Uji Reliabilitas

Konsistensi kuesioner sebagai alat penelitian dinilai menggunakan pengujian reliabilitas. Jika respons peserta penelitian menunjukkan hasil yang konsisten bahkan ketika pengukuran diulang selama beberapa periode waktu, indikator variabel dapat diklasifikasikan sebagai reliabel.

Menggunakan perangkat lunak statistik *SPSS versi 27*, teknik *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan konsisten ketika diterapkan pada item yang sebanding. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 adalah titik batas yang digunakan untuk menilai keandalan suatu variabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogow-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residul
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98616626
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.049
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Nilai signifikansi 0,200 > 0,050 ditetapkan dari data di atas. Akibatnya, distribusi normal diasumsikan dalam pengujian ini. Memeriksa *plot probabilitas P* dari grafik residual standar regresi adalah cara lain untuk menguji normalitas. Distribusi titik residual yang mengikuti garis diagonal dapat digunakan untuk

mengidentifikasi residual variabel

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
1							
(Constant)	21.859	3.227		6.773	<,001		
Perilaku Berorganisasi	.236	.069	.331	3.411	<,001	.613	1.632
Kompensasi	.281	.093	.292	3.016	.003	.613	1.632

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) pada tabel menunjukkan bahwa toleransi > 0,1 dan VIF < 10, yang mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinieritas dan karenanya sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.561 ^a	.315	.304	2.896	2.152

a. Predictors: (Constant), Perilaku Berorganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Dari data yang disajikan, menghasilkan skor Durbin-Watson sebesar 2.152 yang berada antara 1,550 hingga 2,460 Menunjukkan model regresi ini tidak mengandung gangguan autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.859	3.227		6.773	<,001
LN _{X1}	.236	.069	.331	3.411	<,001
Kompensasi	.281	.093	.292	3.016	.003

a. Dependent Variabel: ABS_RES2

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan data, variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,003 dan model Tes Glejser pada perilaku organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,001, keduanya lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi data set tersebut tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.

4.2.8 Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Perilaku Berorganisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.675	2.419		11.854	<,001
Perilaku Berorganisasi	.365	.056	.508	6.468	<,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Variabel Perilaku Organisasi (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,468, menurut data yang ditunjukkan pada Tabel 4.30. Nilai signifikansi yang berhasil kurang dari batas 0,50, yaitu 0,001. Selanjutnya, nilai t-tabel ditemukan sebesar 1,660 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 120 ($n-k$ atau $122-2$). Hipotesis alternatif (H_a) diterima karena t-hitung > t-tabel ($6,468 > 1,660$). Hal ini menunjukkan bagaimana perilaku organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja pekerja.

2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Berorganisasi.

Tabel 4.32
Hasil Uji Simultan Perilaku Berorganisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a	
--------------------	--

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	380.286	2	190.143	20.867	<,001 ^b
Residual	1075.235	118	9.112		
Total	1455.521	120			
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Perilaku Berorganisasi, Kompensasi					

Sumber: Pengolahan Data Primer 2025

Hasil uji F pada Tabel 4.3 3 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas 0,05. Ini adalah didukung dengan perolehan *Fhitung* (20,867) yang melampaui *Ftabel* (1,660). Maka, hipotesis penelitian diterima, yang berarti Perilaku Berorganisasi (X_1) serta Kompensasi (X_2) secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Diskusi Temuan Penelitian

4.3.1 Bagaimana Perilaku Organisasi (X_1) Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Studi ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 28,675 + 0,365X_1$, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,508. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,582, atau 58,2%, dengan faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 41,8%. Nilai t yang dihitung $> t$ tabel, atau ($6,468 > 1,660$), adalah hasil dari pengujian hipotesis. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 disetujui, menunjukkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh.

4.3.2 Bagaimana Kinerja Karyawan (Y) Dipengaruhi oleh Kompensasi (X_2)

Korelasi yang tinggi antara kedua variabel ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 35,467 + 0,200X_2$, yang diperoleh dari data pengujian. Koefisien korelasi adalah 0,208. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh adalah 0,531, atau 53,1%, dengan faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 46,9%. Nilai t yang ditentukan $> t$ tabel, atau ($2,323 > 1,660$), adalah hasil dari pengujian hipotesis. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 disetujui, menunjukkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi (X_2) dan Perilaku Organisasi (X_1) Mengenai Kinerja Pekerja (Y)

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2), seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 27,043 + 0,359X_1 + 0,043X_2$. Terdapat hubungan yang substansial antara variabel independen dan dependen, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,830. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh simultan adalah 26,1%, dengan sisanya 73,9%.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan tentang dampak perilaku organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuat berdasarkan temuan pada

bab-bab sebelumnya dan hasil pengolahan data:

1. Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Telah ditunjukkan bahwa faktor perilaku secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan. Model regresi $Y = 28,611 + 0,366X_1$ mendukung hal ini. Dengan koefisien korelasi 0,508 dan kontribusi pengaruh (determinasi) sebesar 58,2%, variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Perilaku organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung dari uji hipotesis $> t$ tabel ($6,468 > 1,660$).
2. Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Dengan tingkat determinasi sebesar 53,1%, kompensasi sangat meningkatkan kinerja karyawan. Uji t mengkonfirmasi penerimaan H_1 dengan nilai t yang dihitung $> t$ tabel ($2,323 > 1,660$). Ini menyiratkan bahwa kinerja yang lebih tinggi berkorelasi erat dengan remunerasi yang memadai.
3. Dampak Bersamaan Kompensasi dan Perilaku Organisasi: Persamaan $Y = 27,043 + 0,358X_1 + 0,043X_2$ menunjukkan bahwa perilaku organisasi dan kompensasi bersama-sama memiliki dampak substansial terhadap kinerja kerja. Nilai R (korelasi berganda) sebesar 0,830 menunjukkan betapa kuatnya hubungan gabungan ini.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini masih mengandung sejumlah kekurangan dan keterbatasan, seperti berikut:

4. Perilaku organisasi dan gaji adalah satu-satunya variabel independen dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rayas Triputra Sejati, Kota Tangerang Selatan. Namun, tidak diragukan lagi ada banyak elemen lain yang berperan.
5. Hanya kinerja staf di PT. Rayas Triputra Sejati di Kota Tangerang Selatan yang menjadi subjek penelitian.
6. Ukuran sampel terbatas pada 122 responden, dan terkadang tanggapan mungkin tidak secara akurat mewakili keadaan. Akibatnya, penelitian yang lebih menyeluruh harus dilakukan dengan menambahkan lebih banyak variabel atau menggunakan teknik lain, seperti wawancara, untuk meningkatkan akurasi.

5.3 Saran

Para penulis memberikan saran-saran berikut berdasarkan temuan penelitian yang disebutkan di atas:

7. Pertanyaan nomor 9, yang berkaitan dengan karyawan yang selalu mencari informasi terbaru tentang operasional dan kebijakan perusahaan, memiliki skor terendah di antara indikator Perilaku Organisasi (skor 4,14). Untuk meningkatkan hal ini, perusahaan harus menunjukkan rasa terima kasih atau melakukan upaya yang lebih luas untuk meningkatkan minat staf terhadap informasi internal sesuai dengan standar perusahaan.
8. Pertanyaan nomor 2, yang menanyakan apakah karyawan percaya bahwa gaji mereka saat ini cukup untuk menutupi biaya hidup di area operasional perusahaan, memiliki skor terendah dari semua indikasi kompensasi (skor 4,25). Disarankan agar perusahaan menilai standar upah untuk memastikan bahwa standar tersebut masih kompetitif dan sesuai dengan biaya hidup di area tempat tinggal karyawan.
9. Pertanyaan nomor 2, yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang

konsisten dan memenuhi standar perusahaan, memiliki skor terendah untuk indikasi Kinerja Karyawan (skor 4,34). Perusahaan dapat meningkatkan hal ini dengan menawarkan bonus atau insentif tambahan kepada anggota staf yang memenuhi atau melampaui target yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahman, A. P. (2019). *Impact of Green Accounting on Company Value: Evidence from the Nigerian Companies*. *Journal of Business Management and Accounting*, 3(1), 16–26.
- Aditama. (2020). *Pengantar manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (2020). *Organizational behavior*. Cincinnati, OH: Aouth-Western College Publishing.
- Anik Herminingsih (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi: Aksara.
- Danang, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017), *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Giffin & Moorhead dalam Rostiawati (2020). Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aparatur Sipil Negara.
- Handoko, J. (2019). Pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada pegawai bagian produksi PT Anugerah Mulia Indobel “Coklat Monggo” Yogyakarta). *Universitas Sanata Dharma. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, 1(2), 45-50.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. (Cetakan ke-18) Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Kompensasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Resource Review, (2025). *Transformasi digital 2025* meningkatkan peran budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai prediktor perilaku kerja.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kamsir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Leonardo. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang.

- Lestari, E.R., & Ghaby, N. K. F. (2018). *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116-123.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan*.
- Muhdar. (2025). *Perilaku berorganisasi*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pertamasari. (2017) *Perilaku berorganisasi (Organizational Citizenship Behavior)*.
- Putri. (2019). *Perilaku berorganisasi*. Studi tentang individu, kelompok dan struktur dalam suatu organisasi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Variabel bebas (dependen) atau variabel terikat (independent) dalam konteks penelitian ilmiah.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safroni. (2018). *Implementasi augmented reality location based pada Android (Skrpisi S1)*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suherman, S. (2018). *Inventory management information system in blood transfusion unit. Dalam 2018 IEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)* (hlm. 268-272).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuwanda, & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jurnal

- Alliani, D. (2021). *Kompensasi dan perilaku organisasi kaitannya dengan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai*.
- Barlin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan organizational citizenship behavior (OCB).
- Basri, H. (2020). *Pengaruh perilaku organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.
- Elza, V. (2019). *Pengaruh perilaku organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.
- Hardiman, S. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*

karyawan.

Heliawan, Y. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ilham. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

Lukito, R. (2020). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoooco Bahtera di Yogyakarta. *Jurnal Riset dan Investasi*, 3(3).

Maholtra. (2017). Implimentasi manajemen inovasi terhadap sumber daya melalui kepuasan kerja produksi PVC di UD untung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 298-310.

Nugraha, A. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

Rika, P. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Safiih, A. R. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Suryani, N. L. (2014). Pengaruh sistem rekrutment dan kompensasi terhadap