

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 9 JEMBER

(EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH THE SPIRIT OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN INDONESIA PT Kereta Api (Persero) DAOP 9 JEMBER)

Iftitahul Firdausi, Wiji Utami, Diana Sulianti K Tobing
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
Jln. Nias 3, Nias Cluster D5 Jember, Jember 68121
E-mail: Iftitahulfirdausi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember yang berjumlah 90 karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Slovin* sehingga terdapat jumlah sampel sebanyak 73 karyawan. Variabel yang dianalisis data penelitian ini adalah kompensasi dan budaya organisasi variabel bebas, semangat kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Metode analisa data menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember.

Kata Kunci : kompensasi, Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kinerja

Abstract

This research aims to reveal and analyze the influence of compensation and organisational culture upon the performance through the work's enthusiasm of the employees in Indonesia Railways Corporation (PT Kereta Api Indonesia, Persero) Operational Area of 9 Jember. The population in this research is all the regular employees in Indonesia Railways Corporation Operational Area 9 Jember which is amounted around 90 employees, meanwhile the data collection is conducted under *Slovin* as the method. So that, the number of the sample is 73 employees. The variables to analyze in this research are compensation and cultural organization as independent variable, works' enthusiasm of the employees as the intervening variable and performance as the dependent variable. The type of this research use explanatory research, one of the researches that aims to explain the main problem and there is an examination of the hypothesis as well as doing the analysis from the data taken from. The method of this research is using *Pat Analysis*, The result of this research shows that the compensation and organisational culture have the significant influence upon the performance through the works' enthusiasm of the employees in Indonesia Railway Corporation, Operational Area of 9 Jember.

Keywords: Compensation and Organisational Culture, Works' Enthusiasm of the Employees and Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan juga terus dituntut untuk berkembang dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki perusahaan yang meliputi finansial, fisik, maupun teknologi tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten dan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki, jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan akan mudah diperoleh, tetapi apabila kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran

bagi perusahaan dan tidak bisa mempertahankan usahanya. Menurut Anwar (2007:9) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk menadapi persaingan lingkungan bisnis. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawainya. Kompensasi adalah pemberian upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil kerja yang digambarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya yaitu kompensasi langsung meliputi gaji dan upah, sedangkan kompensasi tidak langsung yang meliputi penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan seperti pelayanan

kesejahteraan karyawan. Henry Simamora (2004:155) berpendapat bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember Kabupaten Jember sendiri tidak memberikan uang pensiunan melainkan uang pesangon untuk karyawannya. Dengan adanya uang pesangon yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Semangat kerja karyawan ditentukan oleh adanya suatu budaya organisasi yang baik yang dianut oleh para karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember. Karyawan diharapkan dapat menciptakan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi maupun karyawan satu dengan karyawan lainnya. Semangat kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena bisa meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember.

Selain kompensasi, Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sulain itu dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan buat kinerja karyawan akan meningkat, Semangat kerja menurut Hasibuan (2010:94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. dalam mencapai tujuan perusahaan yakni melalui peningkatan kinerja yang optimal dengan penyesuaian kompensasi dan penciptaan budaya organisasi yang baik, maka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. hal ini sangat penting melalui kinerja yang optimal yang diberikan karyawan dari segi pelayanan yang diantaranya pemberangkatan dan kedatangan kereta api serta Pelayanan pembelian tiket. Dengan tercapainya kinerja yang maksimal mendorong tercapainya kepuasan konsumen juga. Sehingga mendorong perusahaan untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui kompensasi dan budaya organisasi.

Metode penelitian

Rancangan yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*. Penelitian ini memiliki 4 variabel yang akan diuji yaitu kompensasi, budaya organisasi, semangat kerja dan kinerja

Jenis dan sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Dimana data kualitatif dalam penelitian ini yaitu berupa pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban dari

pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner yang diberikan. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berupa jawaban atas pernyataan pada kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam artikel ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Metode sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2012:82) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan tetap pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Person Product Moment dimana dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

Pengambilan Keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Hasil Penelitian

Ada 73 responden yang akan dijelaskan melalui beberapa karakteristik. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	44	60,3
Wanita	29	39,7
Total	73	100

Sumber : data primer 2016

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 – 25 tahun	12	16,4
26 – 30 tahun	31	42,4
31 – 35 tahun	6	8,2
36 – 40 tahun	10	13,8
41 – 45 tahun	6	8,2
46 – 50 tahun	4	5,4
51 – 55 tahun	4	5,4
Total	73	100

Sumber : data primer 2016

Tabel 3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan		
	Frekuensi	Persentase
SMA	48	65,8
D3	5	6,8
S1	20	27,4
jumlah	73	100

Sumber: data diolah 2016

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Periode Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	47	64,3
21-30 tahun	16	21,9
> 30 tahun	10	13,8
Total	73	100

Sumber : data primer diolah 2016

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS for windows menggunakan metode *Pearson Product Moment*, (Priyatno, 2010:90). dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbac Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut

memberikan nilai *Cronbac Alpha* > 0,60. (Priyatno, 2010:75). hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliable karena nilai *Cronbach's alpha* yaitu 0,783, 0,795, 0,743, 0,756 > 0,60 sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Normalitas data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *kolmogrov smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Priyatno, 2010:71). diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu 0,200, 0,112, 0,148, 0,200, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

Analisis jalur Path Analysis

Hasil analisis jalur path analysis antara variabel independen yaitu kompensasi dan budaya organisasi, variabel intervening yaitu semangat kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Berikut pada tabel 8 hasil analisis path analysis.

Tabel 8 Hasil Path Analysis

Jalur	Standarized	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	A	Keterangan
	Beta					
X1	0,543	4,706	1,666	0,000	0,05	Signifikan
X2	0,246	2,334	1,666	0,022	0,05	Signifikan
X1	0,379	3,335	1,666	0,001	0,05	Signifikan
X2	0,296	2,311	1,666	0,024	0,05	Signifikan
Z	0,338	3,452	1,666	0,001	0,05	Signifikan

Berdasarkan menganalisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Kompensasi (X1) dengan Semangat Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kedua antara Budaya Organisasi (X2) dengan Semangat Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur ketiga antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar

0,001 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur keempat antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,024 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kelima antara Semangat Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi hubungan linier antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*), jika $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai $VIF < 5$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi Spearman's rho. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari persamaan yang diuji.

Uji hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiono (2007:84) uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel tidak bebas dengan level signifikan 0,05 atau 5% yang digunakan. Apabila p-value kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t hipotesis dijelaskan berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,706 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja. t hitung positif, maka jika ada peningkatan pada variabel Kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,334 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikan 0,022 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Kompensasi terhadap Budaya Organisasi. T hitung positif, maka jika ada peningkatan

pada variabel Budaya Organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,335 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. T hitung positif, maka jika ada peningkatan pada variabel Kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,311 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. t hitung positif, maka jika ada peningkatan pada variabel Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,452 > t tabel sebesar 1,666 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan. t hitung positif, maka jika ada peningkatan pada variabel Semangat kerjamaka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik kompensasi maka Semangat Kerja akan semakin meningkat (H_1 diterima). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy (2008:4).

Pada penelitian ini, karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember dipengaruhi oleh kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja, kompensasi yang diberikan oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember ini sangat tinggi. Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi, seperti yang terjadi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember yang mempunyai semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya demi mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Romi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian

yang dilakukan oleh Hayu (2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H₂) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,022. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Semangat Kerja akan semakin meningkat (H₂ diterima).

Budaya Organisasi adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud 2004:22). Dimana budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember dengan adanya mesin pencetak tiket kereta api yang lebih mudah digunakan dan tidak adanya penjual asongan yang berkeliyaran disekitar stasiun kereta api. Dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember ini untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan nyaman kepada pelanggan kereta api dan membuat karyawan kereta api selalu bersemangat dalam bekerja guna memperoleh kepuasan tersendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakie (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romi (2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H₃) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,001. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kompensasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H₃ diterima). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2003:133).

Kompensasi yang diberikan oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember dilihat dari peningkatan kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan kereta api memiliki beban kerja dan tanggung jawab sendiri-sendiri, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab dalam bekerja disitulah pihak kereta api memberikan kompensasi kepada karyawan yang berhak memperolehnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayu (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romi (2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H₄) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,024. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H₄ diterima).

Robbins (2006:308), berpendapat bahwa para pegawai membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada team dan dukungan pada orang lain. Budaya Organisasi yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember kuat sekali, dimana pihak kereta api menerapkan 5 budaya organisasi salah satunya yaitu Pelayanan Prima, setiap karyawan harus melayani pelanggan dengan baik dan sopan supaya pelanggan merasa senang dan puas terhadap apa yang diberikan oleh pihak PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember, misalnya saja seperti karyawan memberi tahu kepada pelanggan yang tidak mengerti untuk menggunakan mesin cetak tiket Kereta Api yang saat ini telah diberikan oleh pihak PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember untuk pelanggan supaya lebih mudah memperoleh tiket Kereta Api. Dengan adanya Budaya Organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayu (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romi (2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

E. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kelima (H₅) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,001. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Semangat Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H₅ diterima). Menurut Nitisemito (2002:60) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Pada penelitian ini, setiap karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda-beda. Semangat Kerja pada PT Kereta

Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember sudah tergolong sangat baik, dengan artian bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja dengan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu dan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, jika karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan terselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayu (2015) yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romi (2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikansi sebesar 54,3%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan Semangat Kerja,
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikansi sebesar 24,6%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi akan meningkatkan Semangat Kerja,
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikansi sebesar 37,9%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan,
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikansi sebesar 29,6%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan,
- 5 Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikansi sebesar 33,8%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Semangat Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan,**

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada objek penelitian yang diambil yaitu karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember tidak dengan karyawan kontrak, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian belum menggambarkan hasil yang sesuai pada objek lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini masih terbatas yaitu Kompensasi, Budaya Organisasi, Semangat Kerja. Saran yang disampaikan supaya perusahaan lebih meningkatkan kompensasi dan semangat

kerja karyawan serta memperbaiki budaya yang ada sehingga kinerja karyawan bisa meningkat

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember sebagai responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mas'ud. 2004. *Survey Diagnosir Organizational*. Semarang: Undip.
- Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi konsep, kontroversi, Aplikasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: Prehalindo, Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.