

## ***Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Di JNE Kota Kediri***

Amjnullah Ismail Majid<sup>1</sup>, Nur Laely<sup>2</sup>, Djunaedi<sup>3</sup>, IGG Heru Marwanto<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Universitas Kediri

email: [amjnullah@gmail.com](mailto:amjnullah@gmail.com), [nurlaely@unik-kediri.ac.id](mailto:nurlaely@unik-kediri.ac.id), [djunaedi@unik-kediri.ac.id](mailto:djunaidi@unik-kediri.ac.id), [herumarwanto@unik-kediri.ac.id](mailto:herumarwanto@unik-kediri.ac.id)

Received:

Revised:

Accepted:

**Abstract:** *The purpose of this study is to ascertain how employee performance at JNE Kediri City's Delivery Services is impacted by organizational culture, pay, and welfare. This kind of study employs quantitative techniques, namely those that provide a detailed description of the research object. All study data in the form of numbers and statistical analysis are done utilizing quantitative approaches. There were 52 workers at the Delivery Service at JNE Kediri City who made up the study's population. With 52 responses, the study's population was small, therefore each responder made up the sample. In the meantime, a saturated sample technique or census technique was employed in this study's sampling methodology. Questionnaires, literature study documentation, observation, and interviews are some of the data collection techniques used. Validity and reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, partial significance tests (t statistical tests), simultaneous significance tests (f statistical tests), and coefficient of determination are some of the data analysis techniques used. Based on the research findings, the following conclusions can be drawn: (1) Company culture (X1) is one factor that influences employee performance (Y). This explains why upholding moral principles would result in improved employee performance in a business with a strong corporate culture. Employee performance is impacted by the compensation variable (X2) (Y). This also clarifies the relationship between pay and performance. A person will work better when they are satisfied with their pay, which comes from receiving a salary that matches their expectations. (3) The worker's output (Y) is wage variable (X2). This explains how salary affects performance as well. When a person receives a salary that meets their expectations, they will feel content, which will lead to an improvement in their performance. (3) Employee performance (Y) is significantly impacted by the employee wellbeing variable (X3). Work performance can be enhanced by addressing employee welfare, therefore when employee welfare needs are satisfied, so will employee performance. (4) There is a strong association between the dependent variable, employee performance (Y), and the variables organizational culture (X1), salary (X2), and employee wellbeing (X3) when they are all present at the same time.*

**Keywords:** *Budaya organisasi, gaji, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan.*

### **INTRODUCTION**

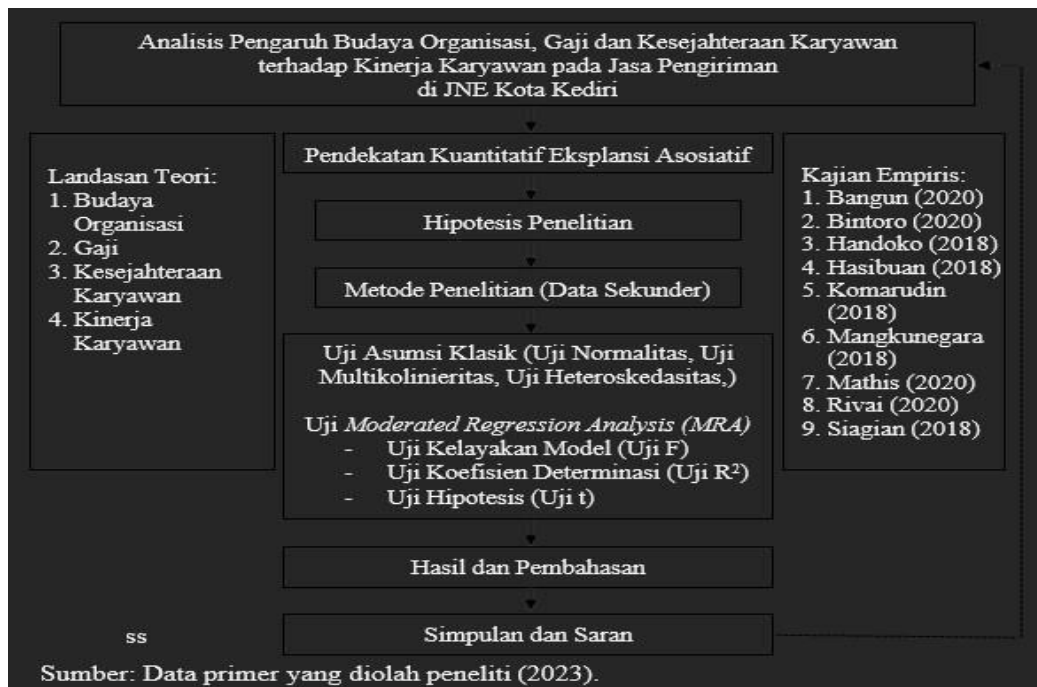
Dunia bisnis di era globalisasi saat ini berada dalam kondisi yang tidak menentu dan sulit untuk diprediksi. Selain itu, setiap bisnis harus merevisi strateginya untuk membuat persaingan antar produsen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memenuhi kepuasan pelanggan, karena pada dasarnya tujuan bisnis adalah untuk membuat pelanggan puas. Menurut

Sedarmayanti (2019), sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu organisasi, dan oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena mereka memainkan peran penting dalam membentuk dan mencapai semua tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas, yang menjadikannya sumber daya yang tidak dapat diprediksi. Kinerja organisasi adalah hasil dari mencapai atau tidaknya tujuan organisasi. "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan," kata Rivai dan Jauvani (2018). Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Keterampilan dan kesiapan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas jika mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan adalah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja. Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing bisnis, kinerja sumber daya manusia sangat penting. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan kenaikan kompensasi, dan sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak sepenuhnya, maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun. Dalam jangka panjang, kompensasi yang dikelola dengan baik dan dilaksanakan dengan benar dapat menjadi alat strategis untuk perusahaan. Ini juga dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai dan memelihara semangat kerja yang produktif. Salah satu perusahaan pengiriman barang di Kota Kediri adalah Jasa Pengiriman di JNE Kota Kediri, yang terus meningkatkan kualitas layanannya untuk tetap menjadi yang terbaik dan bersaing dalam harga dan layanan. Jasa Pengiriman di JNE Kota Kediri menghadapi banyak masalah, salah satunya adalah keterlambatan karyawan yang tinggi, yang mengurangi kinerja mereka.

#### **METHOD** (Cambria, 11 pts)

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplansi asosiatif dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019: 12). Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana variabel penelitian dan variabel bebas berinteraksi satu sama lain. Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual, atau model konseptual, menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan elemen yang dianggap penting. Penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual yang baik untuk menjelaskan secara teoritis bagaimana variabel yang akan diteliti berhubungan satu sama lain.

Kerangka konseptual ini kemudian digunakan untuk membuat paradigma penelitian, dan setiap paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual ini. Penelitian sebelumnya telah meneliti variabel seperti gaji, kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, dapat dijelaskan pada kerangka konseptual



## RESULT

Dalam kasus ini, uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen budaya organisasi (X1), gaji (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3) memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel dependent, yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk membuat keputusan uji F, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel; jika nilai Hipotesis diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, sedangkan jika nilai F hitung lebih rendah dari F tabel, maka hipotesis ditolak. Untuk menentukan F tabel, rumusnya adalah  $F_{tabel} = (k ; n - k)$ , di mana "k" adalah total dari semua variabel independen, yang dapat berupa X atau variabel bebas dan "n" adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Hasil uji F (simultan) adalah sebagai berikut.

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	100.455	3	33.485	24.272	.000*
<i>Residual</i>	66.218	48	1.380		
<i>Model</i>	166.673	51			
<i>Regression</i>					

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan dalam dua tujuan. adalah untuk menentukan seberapa kuat hubungan dan korelasi yang ada antara variabel dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Yang kedua adalah untuk menentukan seberapa besar

garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Tabel berikut menunjukkan hasil pengukuran koefisien determinasi penelitian ini, yang dapat dilihat melalui koefisien R<sup>2</sup>.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.578	1.175

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Dari tabel di atas, hasil menunjukkan dengan R sebesar 0,776 bahwa ada korelasi kuat antara kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi (X1), gaji (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3). Karena nilai R lebih dari 0,5, dapat dianggap bahwa ada korelasi kuat. Setelah menggunakan SPSS untuk menghitung koefisien determinasi berganda, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0,578, yang berarti 57.8% dari kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan masing-masing menyumbang 57.8% dari kinerja karyawan, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 42.2% dari total.

Analisis ini dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel dependen dan model regresi variabel independen secara parsial. Untuk pengambilan keputusan uji t, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dengan kata lain, hipotesis diakui jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel; namun, jika nilai F hitung lebih rendah dari nilai F tabel, hipotesis ditolak, tetapi hipotesis ditolak jika nilai F hitung lebih rendah dari nilai F tabel. Rumus berikut digunakan untuk menentukan t tabel:  $t \text{ tabel} = (0,025 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$ .

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153
X1	.602	.169	.517	3.553	.001
X2	.651	.229	.616	2.840	.007
X3	.638	.169	.839	3.769	.000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Hasil uji t dengan SPSS ditunjukkan di tabel di atas; variabel budaya organisasi (X1) memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,553, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2.01063 dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk variabel gaji (X2), nilai t hitung adalah 3,553, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2.01063, dan memiliki tabel sebesar kibatnya, dapat disimpulkan bahwa nama terakhir penulis dan judul 3 kata 5 variabel gaji memiliki korelasi secara parsial dengan variabel kinerja karyawan untuk variabel kesejahteraan karyawan (X3).

Jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, itu dikatakan reliable atau handal. Menurut Ghazali (2018), Cronbach Alpha adalah ukuran reliabilitas; suatu variabel dianggap percaya diri jika skornya lebih dari 0,70. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas alat penelitian ini.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.711	0.6	Reliabel
Gaji (X2)	0.677	0.6	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0.703	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Variabel budaya organisasi (X1), gaji (X2), kesejahteraan karyawan (X3) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,6, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Akibatnya, data telah divalidasi, dan kuesioner dapat digunakan untuk penelitian.

## DISCUSSION

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen dan variabel independent berhubungan secara parsial. Terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti pada tabel 3.16 dengan hasil uji t menunjukkan nilai 3,553 lebih besar dari 2.01063, dengan tingkat signifikansi 0,00 di bawah 0,05. Budaya organisasi yang tidak baik dapat mengurangi kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang kuat. Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan karena prinsip-prinsip organisasi dipegang dan dianut bersama. Jika lebih banyak karyawan mengadopsi prinsip-prinsip ini, budaya akan menjadi lebih kuat. Dengan demikian, budaya yang kuat akan sangat mempengaruhi anggota-anggotanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara parsial. Ini menunjukkan bahwa lebih baik budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan di Jasa Pengiriman JNE Kota Kediri.

Hasil penelitian Alexander Monte C (2018) melihat bagaimana Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan kompensasi, dengan motivasi sebagai faktor intervensi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja. Budaya organisasi mendukung tujuan organisasi, yang mendorong perilaku karyawan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil terbaik.

## **2. Pengaruh Gaji (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel dependen dan variabel independen berkorelasi secara parsial. Variabel gaji (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y), menurut hasil uji t dengan SPSS, yang disajikan pada tabel 4.16 di atas. Dengan tingkat signifikansi 0,001 di bawah 0,05, hasil t hitung 2,840 lebih besar dari t tabel.

Dalam hal ini, kompensasi adalah memberikan honor atau upah kepada pegawai atas kinerja mereka. Peran gaji sangat penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, masalah dengan gaji pokok dan lembur serta perhitungan gaji yang tidak sesuai dapat menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan yang buruk. Kinerja juga akan meningkat jika gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan mereka, itu akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Secara parsial, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji. Ini menjelaskan gaji di perusahaan pengiriman di JNE Kota Kediri menjadi salah satu komponen yang berkontribusi pada peningkatan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Khairunnisa Batubara (2018) tentang bagaimana gaji, juga dikenal sebagai tunjangan, dan kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahwa 3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan

## **3. Pengaruh Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji t dengan SPSS, menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan juga berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karwayannya dengan memberikan kompensasi seperti gaji, upah, bonus, dan jaminan. Kompensasi yang cukup juga akan membantu bisnis mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika tidak ada kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan karyawan Pada Jasa Pengiriman di JNE Kota Kediri, semakin baik kinerja mereka. Penelitian Fredi Efendi (2018) tentang pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Engineers Indonesia menjadi lebih jelas. Hasil menunjukkan bahwa kesejahteraan memengaruhi kinerja karyawan PT Angkasa Engineers Indonesia

4. Hubungan Budaya Organisasi (X1), Gaji (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen kinerja karyawan (Y) diketahui memiliki korelasi yang signifikan dengan budaya organisasi (X1), gaji (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3). Ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 24,272, yang lebih besar dari F tabel 2,80, dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih rendah dari alpha 0,05. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan yang sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efisiensi dan efektif. untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, beberapa kesimpulan dapat dibuat:

1. Variabel budaya organisasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan lebih baik jika budaya organisasi baik
2. Variabel gaji (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa gaji juga memengaruhi kinerja; jika gaji sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, mereka akan merasa puas dan akan bekerja lebih
3. Kinerja karyawan (Y), variabel dependen, dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1), gaji (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3). Ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika kesejahteraan karyawan dipenuhi dengan baik.
4. Dengan kata lain, kinerja karyawan (Y), variabel dependen, dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan karyawan (X3). Variabel-variabel ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika kesejahteraan karyawan dipenuhi

### **ACKNOWLEDGEMENTS**

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi, pendukung, pedoman, dan pembanding bagi peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menambahkan variabel tambahan yang dapat digunakan sebagai indikator untuk penelitian lebih lanjut. Ini disebabkan oleh fakta bahwa peneliti masih belum menemukan banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti variabel motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja.

2. Saran untuk perusahaan untuk memperbaiki budaya organisasi saat ini, memberikan gaji yang sesuai dengan harapan karyawan, dan memenuhi kewajiban kesejahteraan yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

### **BIBLIOGRAPHY**

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wlison. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bawono, Anton. (2018). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Bintoro dan Daryanto. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Komarudin. (2018). *Personalia dalam Penentuan Gaji*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Buku 1. Jakarta: Mahira Aksara
- Kusdi. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. (2018). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineke Cipta Poerwono.
- (2018). *Tata Personalia*. Edisi ke-III. Jakarta: Djambatan.
- Priansa, Donni Juni. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ravianto, J. (2019). *Produktivitas dan Manajemen Mutu*. Jakarta: Erlangga



- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soeharsono. (2020). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, & Koeshartono, D. (2018). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., (2019). *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2020). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. edisi II*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.