

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BURGER KING STORE AREA BK86

Rafiq Ramadhan¹⁾ dan Arry Dwi Syahputra²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: arrydwisvahputra@gmail.com

***Abstract:** To determine the effect of compensation and work culture on employee performance at Burger King Store area BK 86. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to respondents and all of them were employees at Burger King Store Pondok Bambu and Burger King Store Lagoon Avenue, the research method used multiple and simple linear regression analysis. The results of the study stated that compensation and work culture in multiple and simple ways had a positive effect on the performance of Burger King Store employees in the BK 86 area.*

Keywords: *compensation, work culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset yang harus ditingkatkan kualitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk dari sumber daya manusia tersebut pada perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi akan dapat dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada kompensasi dan budaya kerja. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai sebuah pekerjaan karyawan sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja.

Dewasa ini persaingan bisnis restoran cepat saji semakin ketat. Salah satu restoran cepat saji yang populer yaitu Burger King. Burger King juga merupakan salah satu jenis restoran cepat saji yang pertama kali berdiri di Indonesia pada tahun 1980'an, akan tetapi pada tahun 1998 Burger King sempat tutup karena terjadinya krisis moneter. Beberapa

tahun kemudian Burger King buka lagi pada April 2007 dan mulai dioperasikan oleh Mitra Adiperkasa yang juga mengoperasikan Domino's Pizza, Starbucks, Krispy Kreme, Genki Sushi, dan masih banyak yang lainnya. Burger King merupakan salah satu restoran hamburger yang paling disukai di antara semua brand restoran cepat saji diseluruh Indonesia. Selain hamburger, Burger King juga menyajikan ayam, kentang dan minuman yang bervariasi. Selain itu Burger King menjadi salah satu restoran cepat saji terfavorit di kalangan masyarakat, mulai dari banyak pilihan menu, tempat makan yang nyaman, banyak promosi yang diberikan dan harga yang ditawarkan relatif lebih murah dibanding dengan restoran cepat saji lainnya.

Jika dilihat dari penjualan pada Burger King Pondok Bambu & Lagoon Avenue mengalami kesulitan dalam mencapai target perusahaan, yang mengindikasikan bahwa terdapat sebuah masalah pada kinerja karyawannya, seperti kurangnya kecepatan pelayanan terhadap konsumen, terjadi kesalahan pemberian produk kepada konsumen, pemberian produk yang tidak lengkap dan produk tertinggal, produk yang habis atau tidak tersedia, kedisiplinan karyawan yang kurang dan karyawan terkadang tidak ramah terhadap konsumen. Adapun penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan Burger King Pondok Bambu.

Berdasarkan hasil observasi terdapat permasalahan terkait kompensasi antara lain, kompensasi yang diberikan Burger King kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini disebabkan karena adanya sistem kerja *part time* dan *full time*, upah karyawan yang statusnya *part time* lebih kecil karena jadwal masuk yang sedikit imbas dari sedikitnya penjualan, peraturan perusahaan yang ketat tetapi tidak diimbangi dengan insentif, tidak adanya reward bagi karyawan berprestasi, dan tidak adanya upah tambahan terkait dengan loyalitas jam kerja.

Dalam upaya mencapai tujuannya sebuah perusahaan harus mempertimbangkan banyak hal, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Burger King menjadi salah satu brand restoran cepat saji yang terkenal tidak terlepas dari peran kinerja karyawannya yang begitu optimal dan konsisten menerapkan *Standard Operating Procedure* (SOP) kepada seluruh cabangnya, sehingga terciptanya *brand image* yang melekat kepada Burger King sebagai salah satu restoran cepat saji terkenal.

Berdasarkan hasil observasi budaya kerja yang terdapat pada Burger King ada yang terbentuk dari peraturan perusahaan yang bersifat positif dan ada yang terbentuk dengan sendirinya dapat bersifat positif atau negatif, budaya yang bersifat negatif antara lain seperti kurangnya kedisiplinan karyawan, tidak berjalannya *Standard Operational Procedure*, suka menunda nunda pekerjaan, lingkungan kerja yang berisik dan juga masih terdapat rekan kerja yang terkadang masih kasar dalam berbicara dan berkelakuan kurang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Burger King Store area BK 86.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013), bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan, kemampuan yang dapat dikembangkan, bantuan

untuk terwujudnya *performance*, insentif materi maupun non materi, lingkungan, dan evaluasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan sehingga tercapainya prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Wirawan (2015), kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu: 1) Faktor internal karyawan; yaitu faktor–faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor –faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. 2) Faktor–faktor lingkungan internal organisasi; yaitu karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, system manajemen dan kompensasi. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi; yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas kerja; yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing masing. 3) Ketepatan waktu; yaitu aktivitas diselesaikan tepat waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian; adalah tingkat mandiri seseorang pegawai yang nanti akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Kompensasi

Kompensasi menurut Nurcahyo (2015), adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut Hamali (2018), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya baik berupa fisik maupun non fisik dan finansial maupun non finansial.

Menurut Sutrisno (2017) besar kecilnya kompensasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) Tingkat biaya hidup; Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat kebutuhan fisik minimum akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan, dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu

menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya. 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain; Dewasa ini, transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan. 3) Tingkat kemampuan perusahaan; Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan. 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab; Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak bergitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan. 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku; Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. 6) Peranan serikat buruh; Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan sangatlah penting. Serikat pekerja dapat menjemput kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin akan kepentingan mereka bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turun memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan”.

Menurut Simamora (2015), indikator kompensasi kepada karyawan yaitu: 1) Upah atau gaji; Upah atau gaji merupakan suatu bentuk penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawannya atas suatu pekerjaan atau jasa

tertentu yang diberikan, umumnya berlaku tarif harian, mingguan atau bulanan. 2) Insentif; Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, misalnya insentif telah tercapainya target perusahaan. 3) Tunjangan; Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahasan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain. 4) Fasilitas; Fasilitas merupakan bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan, umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Budaya Kerja

Menurut Wirawan (2015), budaya kerja merupakan serangkaian sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dari level bawah sampai level atas, yang menjadi satu hal yang berbeda dengan organisasi lain. Menurut Anitha (2014) budaya kerja merupakan kebiasaan yang secara berulang oleh para karyawan yang ditumbuhkan sehingga menjadi suatu sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja adalah sebuah proses rangkaian sistem yang tumbuh di perusahaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga menjadi kebiasaan dan menjadi pembeda dari organisasi lain. Apabila budaya kerja dipersepsikan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Rivai (2017), terdapat dua faktor yang mempengaruhi budaya kerja, diantaranya: 1) Faktor dari luar; antara lain: a). Intensitas; yaitu dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal ini dapat dipahami. b). Ukuran; yaitu dimana semakin besar suatu objek maka akan semakin mudah dipahami. c). Berwarna atau kontras, d). Pengulangan stimulus dari luar; yaitu akan memberikan banyak yang lebih besar dari pada yang sekali dilihat atau didengar. 2) Faktor dari dalam, antara lain: a). Belajar; yaitu karyawan akan mempelajari budaya perusahaan tempat ia bekerja. b). Hasil belajar berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya kerja perusahaan. c). Motivasi; yaitu menggerakkan karyawan untuk mempelajari atau melakukan nilai-nilai yang ada pada budaya kerja perusahaan. d). Kepribadian; yaitu penyesuaian kepribadian masing-masing karyawan terhadap nilai yang ada pada budaya kerja perusahaan.

Menurut Wibowo (2017), indikator dari budaya kerja diantaranya yaitu: 1) Inovasi; yaitu kreatifitas dalam bekerja, pengembanaan ide dan gagasan baru. 2). Stabilitas; yaitu terdiri dari adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan, Penetapan aturan atau *Standard Operational Procedure*. 3) Orientasi terhadap sesama; yaitu kepribadian dari karyawan, dan pemberian penghargaan atas pencapaian prestasi kerja. 4) Orientasi terhadap hasil; yaitu terdiri dari pencapaian hasil kerja. 5) Keramahan; yaitu terdiri dari iklim kerja yang sangat kondusif dan nyaman. 6) Memperhatikan hal detail; yaitu perhatian dari hal-hal yang mendetail terdiri dari ketelitian dan kerapian. 7) Orientasi kolaborasi; yang terdiri dari kolaborasi dan kerjasama tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif klausul dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 36 orang yang seluruhnya merupakan karyawan Burger King Store Pondok Bambu dan Burger King Store Lagoon Avenue, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 36 responden tentang kinerja karyawan, dengan jumlah 10 butir pernyataan; kompensasi 8 butir pernyataan dan budaya kerja 14 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel kompensasi, budaya kerja dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Pada uji reabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.677	0.600	Reliabel
Kompensasi	0.671	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.753	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer, SPSS 25 diolah tahun 2023

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi	0,894	0,799	0,949	0,550	0,000
Budaya Kerja				0,392	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 65,699 > 3,284

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, SPSS 25 diolah tahun 2023

$$Y = 0,949 + 0,550X_1 + 0,392X_2$$

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung 65,699 lebih besar dari nilai F tabel 3,284, artinya kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Burger King Store area BK 86. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,799 artinya bahwa kompensasi dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 79,9% kepada kinerja karyawan Burger King Store area BK 86 dan sedangkan sisanya sebesar 20,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Burger King Store area BK 86. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,550, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan Burger King Store area BK akan meningkat sebesar 0,550 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya kerja tidak berubah. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,392, artinya jika ada perbaikan budaya kerja satu kali, maka kinerja karyawan Burger King Store area BK86 akan meningkat sebesar 0,392 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	<i>α</i>
Kompensasi	0,806	0,650	13,947	0,883	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 7,952 > 2,034

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan regresi sederhana: } Y = 13,947 + 0,883(X1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.650, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 65,0% kepada kinerja karyawan Burger King Store area BK86, sedangkan sisanya sebesar 35,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Burger King Store area BK86. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,883, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan Burger King Store area BK86 akan meningkat sebesar 0,883 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	<i>α</i>
Budaya Kerja	0,802	0,644	3,245	0,640	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 7,837 > 2,034

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan regresi sederhana: } Y = 3,245 + 0,640(X2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.644, artinya budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 64,4% kepada kinerja karyawan Burger King Store area BK86, sedangkan sisanya sebesar 35,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Burger King Store area BK86. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,640, artinya jika ada perbaikan budaya kerja satu kali, maka kinerja karyawan Burger King Store area BK86 akan meningkat sebesar 0,640 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Burger King Store Area BK 86

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan Burger King store area BK 86. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko, *et al*, (2015) dan Fioni dan Oktavianur (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi dan budaya kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Burger King Store Area BK 86

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Burger King store area BK 86. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan tunjangan, fasilitas, upah, gaji dan insentif sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivianty, *et al*, (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Burger King Store Area BK 86

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Burger King store area BK 86. Hal ini dikarenakan perusahaan memperhatikan orientasi kolaborasi dan hal lain yang lebih detail, orientasi terhadap sesama rekan kerja, orientasi terhadap hasil kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2021), yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan sebagai berikut: 1) Peningkatan kompensasi dan perbaikan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Burger King store Area BK 86. 2) Kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan Burger King store Area BK 86. 3) Budaya kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan Burger King store Area BK 86.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang disampaikan adalah 1) dari hasil yang digunakan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai rekomendasi kepada para pimpinan perusahaan tiap cabang Burger King untuk mempertahankan kebijakan tentang kebijakan pemberian kompensasi dan budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2) Adanya respon dari karyawan dan yang nilainya menjadi mengidentifikasi bahwa masih diperlukan adanya pendekatan-pendekatan ataupun sosialisasi kebijakan kompensasi dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. 3) Untuk penelitian selanjutnya agar penelitiannya yang akan diteliti untuk menjadi lebih akurat, maka perlu kiranya menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 No. 3, Hal. 308-323.
- Fioni, E. Y. & Oktavianur, M., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Windu Air Mas Bandar Lampung. *Jurnal Osfpreprints* pp. 1-10.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, W. P. P., Hidayat, W. & Suryoko, S., (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, D, (2021). Work Culture, Compensation, The Influence on Employee Performance, BTN BANK, Surabaya Branch. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), pp. 11-17.
- Nurchayyo. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya” dalam *Jurnal Khasanah Ilmu*. Vol. 6. No. 2.
- Rivai, Zainal, S. Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi. 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vivianty, N. P. V., Sudja, I. N. & Puspitawati, N. M. D., (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Mengwi Badung. *Jurnal EMAS*, 3(9), pp. 177-186.
- Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.