

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN GENDER
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal)**

Mohammad Alfian¹, Muchammad Sofyan Firmansyah², Elisa Purwitasari³, Ita Purnama Dewi⁴

^{1,2,4} Program Studi D-IV Akuntansi Sektor Publik Politeknik Harapan Bersama,

³Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama

Korespondensi email: alfian_fee20@yahoo.co.id

Abstrak

Perguruan tinggi yang ada di Indonesia terus melakukan perbaikan kinerja institusi nya dengan meningkatkan kinerja dari para karyawannya, kinerja dari institusi perguruan tinggi salah satu faktor penentunya adalah hasil dari kinerja karyawan. Penurunan kinerjakaryawan dari hasil pengamatan awal terlihat dari semakin banyaknya jam terlambat dari karyawan yang menjadi obyek pengamatan peneliti. Berdasarkan hasil kajian pustaka yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa dimungkinkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Peneliti juga menerka bahwa terdapat perbedaan antar pria dan wanita atas pengaruh lingkungan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan sempel sebanyak 75 responden dari total karyawan sebanyak 276 orang dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Penetiti dalam melakukan analisis data menggunakan metode PLS dan menggunakan alat bantu SmartPLS 2.0 M3. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa memperhatikan gender, sedangkan ketika peneliti memasukan gender terlihat bahwa gender berhasil memoderasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun gagal memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *kinerja karyawan, budaya organisasi, kompensasi*

Abstract

Universities in Indonesia continue to improve the performance of their institutions by improving the performance of their employees. The performance of higher education institutions is one of the determining factors is the result of employee work. The decline in employee performance from the initial observations can be seen from the increasing number of late hours of the employee being the object of researcher's observation. Based on the results of a literature review conducted by researchers found that it is possible that employee performance is influenced by compensation, work environment and organizational culture. The researcher also guesses that there are differences between men and women on the influence of the compensation environment, work environment and organizational culture on employee performance. Determination of the number of samples in this study using the Slovin formula so as to get a sample of 75 respondents from the employee's morals as many as 276 people and the determination of the sample in this study using random sampling. Researchers in conducting data analysis using the PLS method and using the SmartPLS 2.0 M3 tool. The results of this study found that compensation, work environment and organizational culture affect employee performance without regard to gender, whereas when researchers enter gender it appears that gender successfully moderates the effect of compensation and work environment on employee performance but fails to moderate the effect of organizational culture on employee performance.

Keywords: *employee performance, organizational culture, compensation*

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 pada saat ini, persaingan sangat ketat. Pemenang persaingan pada saat ini bukanlah pihak yang memiliki sumber daya ekonomi yang melimpah melainkan pemenang dari persaingan yang ada merupakan pihak yang memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Widodo (2015) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaku utama dari dunia usaha dan SDM lah yang mampu mengelola sumber daya yang lain. Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018) menyatakan bahwa SDM merupakan pihak yang dapat membawa organisasi pada keberhasilan atau kegagalan.

Lembaga Pendidikan merupakan suatu bentuk lembaga yang bergerak dibidang jasa yang mana dalam pelayanan lah yang diberikannya kepada konsumen. Lembaga Pendidikan tidak memberikan produk nyata seperti manufaktur atau perusahaan dagang yang mana konsumen langsung mendapatkan wujud produk yang ditransaksikan. Berdasarkan hal tersebut, maka pelayanan optimal lah yang menjadi tolak ukur kinerja dari organisasi tersebut.

Peneliti telah melakukan studi awal sebelum melakukan penelitian lebih mendalam yang mana mendapatkan salah satu permasalahan yang terjadi pada salah satu lembaga pendidikan yang ada di Kota Tegal. Berdasarkan penelitian awal tersebut didapatkan bahwa didapatkan jumlah karyawan yang terlambat hadir tepat waktu, sehingga dimungkinkan kurang maksimalnya pelayanan yang dapat diberikan oleh karyawan tersebut.

SDM yang ada pada perusahaan memiliki banyak karakter dan potensi sehingga diperlukan teknik atau kemampuan untuk mengolah potensi yang ada. Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang digunakan untuk mengejelola potensi sumber daya manusia yang ada pada organisasi agar dapat bekerja maksimal.

Pratiwi *et al* (2013) menyatakan bahwa manajemen pada perusahaan harus mempersiapkan pekerjanya dalam menghadapi perubahan yang datang dari dalam atau dari luar organisasi. Indrawati (2013) menyatakan

bahwa organisasi atau perusahaan selalu meningkatkan kemampuan karyawannya guna menghadapi perubahan yang ada.

Tjahjono (1996) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut. Rukmini (2017) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan wujud penghargaan, motivasi dan mempertahankan atau mendapatkan karyawan.

Susilo (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari. Moulana *et al* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berakibat penurunan kinerja dari karyawan tersebut.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Guanwan (2019) dan Sangian *et al* (2019) menatakan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kinerja dari karyawan, namun Fadule *et al* (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Latief *et al* (2018) mendapatkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Katsury dan Kadir (2018) dan Soetopo *et al* (2018) mendapatkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sedangkan Lengkong *et al* (2019) mendapatkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Archer *et al* (2019) menemukan bahwa gender mampu memoderasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan peneliti terdahulu dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Gender sebagai variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal)”**

METODE

Pada penelitian ini merupakan penelitian yang melakukan uji hipotesis. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan dengan melakukan uji hipotesis merupakan golongan penelitian kuantitatif dimana melakukan penelitian berdasarkan populasi atau sempel tertentu menggunakan instrumen tertentu guna mendapatkan hasil uji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi yang ada di Kota Tegal yang menggunakan sempel sebanyak 75 responden. Pemilihan Lembaga Pendidikan Tinggi yang ada di Kota Tegal dikarenakan di area eks Karisidenan Pekalongan hanya di Kota Tegal yang terdapat berbagai bentuk lembaga Pendidikan tinggi, lembaga Pendidikan tinggi yang ada seperti Universitas, Politeknik dan Sekolah Tinggi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer, dimana menurut Indriantoro dan Supomo (2014) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber informasi. Alat yang digunakan untuk memperoleh informasi dari penelitian ini yaitu kuesioner.

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana rentang opini dari masing masing pertanyaan 1-7. Variabel independen pada penelitian ini yaitu : Kompensasi, Budaya Organisasi, dn Lingkungan Kerja. Variabel Moderasi pada penelitian ini adalah Gender dan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan model analisis *Partial Least Square* (PLS) yang mana menggunakan alat bantu SmartPLS 2.0 M3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kali ini, peneliti pada tahap pertama melakukan uji secara langsung pengaruh variabel independen terhadap variabel independen tanpa memasukan variabel moderasi. Berdasarkan uji tahap pertama ini didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1

Tabel Path Coefficients Tanpa EfekModerasi

Variabel	T Statistics (O/STERR)
BO ->KK	6,946651

KS ->KK	4,339890
LK ->KK	3,138263

Suber: Hasil Olah data dengan SmartPLS 2.0 M3

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 terihat bahwa nilai *T Statistics* 4,339890 yang berarti besaran kompensasi yang didapatkan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 berhasil didukung.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 terihat bahwa nilai *T Statistics* 3,138263 yang berarti Lingkungan Kerja yang terdapat pada organisasi tersebut mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 berhasil didukung.
3. Pengaruh Budaya oraganisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 terihat bahwa nilai *T Statistics* 6,946651 yang berarti budaya organisasi yang ada pada organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 berhasil didukung.

Pada tahap ke 2 pada penelitian ini peneliti memasukkan variabel moderasi Gender guna melihat apakah terdapat perbedaan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ketika terdapat variabel moderasi. Berdasarkan uji tahap pertama ini didapatkan sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Path Coefficients Gender Pria

Variabel	T Statistics (O/STERR)
BO ->KK	8,967691
KS ->KK	8,643030
LK ->KK	6,509884

Suber: Hasil Olah data dengan SmartPLS 2.0 M3

Tabel 3
Tabel Path Coefficients Gender Wanita

Variabel	T Statistics (O/STERR)
BO ->KK	13,036534
KS ->KK	1,168375
LK ->KK	0,600375

Suber: Hasil Olah data dengan SmartPLS 2.0 M3

4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan memasukan variabel moderasi gender. Berdasarkan tabel 2 dan 3 terihat bahwa nilai *T Statistics* dari pria dan wanita berubah dari pria yang signifikan menjadi wanita yang tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel gender berhasil memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_4 berhasil didukung.
5. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukan variabel moderasi gender. Berdasarkan tabel 2 dan 3 terihat bahwa nilai *T Statistics* dari pria dan wanita berubah dari pria yang signifikan menjadi wanita yang tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel gender berhasil memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_5 berhasil didukung.
6. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawandengan memasukan variabel moderasi gender. Berdasarkan tabel 2 dan 3 terihat bahwa nilai *T Statistics* dari pria dan wanita tetap yang mana pengaruh budaya orgaisasi terhadap kinerja karyawan baik pria maupun wanita tetap signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel gender tidak berhasil memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_6 tidak berhasil didukung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tanpa melihat gender dari karyawan tersebut. Ketika memasukan variabel gender sebagai variabel moderasi terlihat bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi karyawan pada gender pria, namun pada gender wanita tidak berlaku. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berlaku baik gender pria maupun wanita.

Saran

1. Pihak institusi dari perguruan tinggi sebaiknya memperhatikan kompensasi untuk karyawan pria, hal tersebut dapat terlihat karena kinerja karyawan pria dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan dari institusi tersebut. Pihak institusi sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan pria, hal tersebut dikarenakan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan pria bisa jadi merupakan penghasilan utama bagi keluarganya.
2. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan menjadi baik pula. Pada karyawan pria kinerjanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada pada institusi tersebut. Untuk lingkungan kerja bagi karyawan pria sangat berpengaruh terhadap kinerjanya disebabkan karena lingkungan kerja yang abik merupakan kebanggan bagi karyawan pria yang bekerja pada institusi tersebut.
3. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan pria maupun wanita. Sehingga sebaiknya manajemen perguruan tinggi dapat menjaga budaya organisasi yang baik pada perguruan tinggi tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat diseslesaikan hingga dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Archer, C. M., Jiang, X., Thurston, I. B., dan Floyd, R. G. (2019). The Differential Effects of Perceived Social Support on Adolescent Hope: Testing the Moderating Effects of Age and Gender. *Child Indicators Research*, 1-16.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., dan Poluan, J. G. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BITUNG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Gunawan, K. (2019). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Bali). *Prosiding SENIATI*, 5(1), 105-109.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Indrawati, D. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 7(2), 2.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Al Katsury, Z. H., Munir, A. R., dan Kadir, I. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES MUHAMMADIYAH SIDRAP KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Latief, A., Zati, M. R., dan Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *JURNAL SISTEM INFORMASI*, 2(1).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., dan Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (MINAHASA SELATAN). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., dan Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, tbk Witel Jatim Selatan, Jalan a. Yani, Malang). *Jurnal*

- Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Pratiwi, Agustin, Mudji Kuswinarno dan Faisal. (2013). “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.*” Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Trunojoyo Madura (UTM).
- Rukmini, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016.* Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17(02).
- Sangian, R. D., Lengkong, V. P., dan Dotulong, L. O. (2019). PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Susilo, Martoyo. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama.* BPFE. Yogyakarta.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., dan Andjarwati, T. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SMK NEGERI 1 TAMBELANGAN SAMPANG. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(02).
- Tjahjono., Achmad (1996). “Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi.” *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar