

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MODERN MULTI KEMASINDO**

SKRIPSI

OLEH :

NATASHA PUTRI

20200500124

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MODERN MULTI KEMASINDO**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

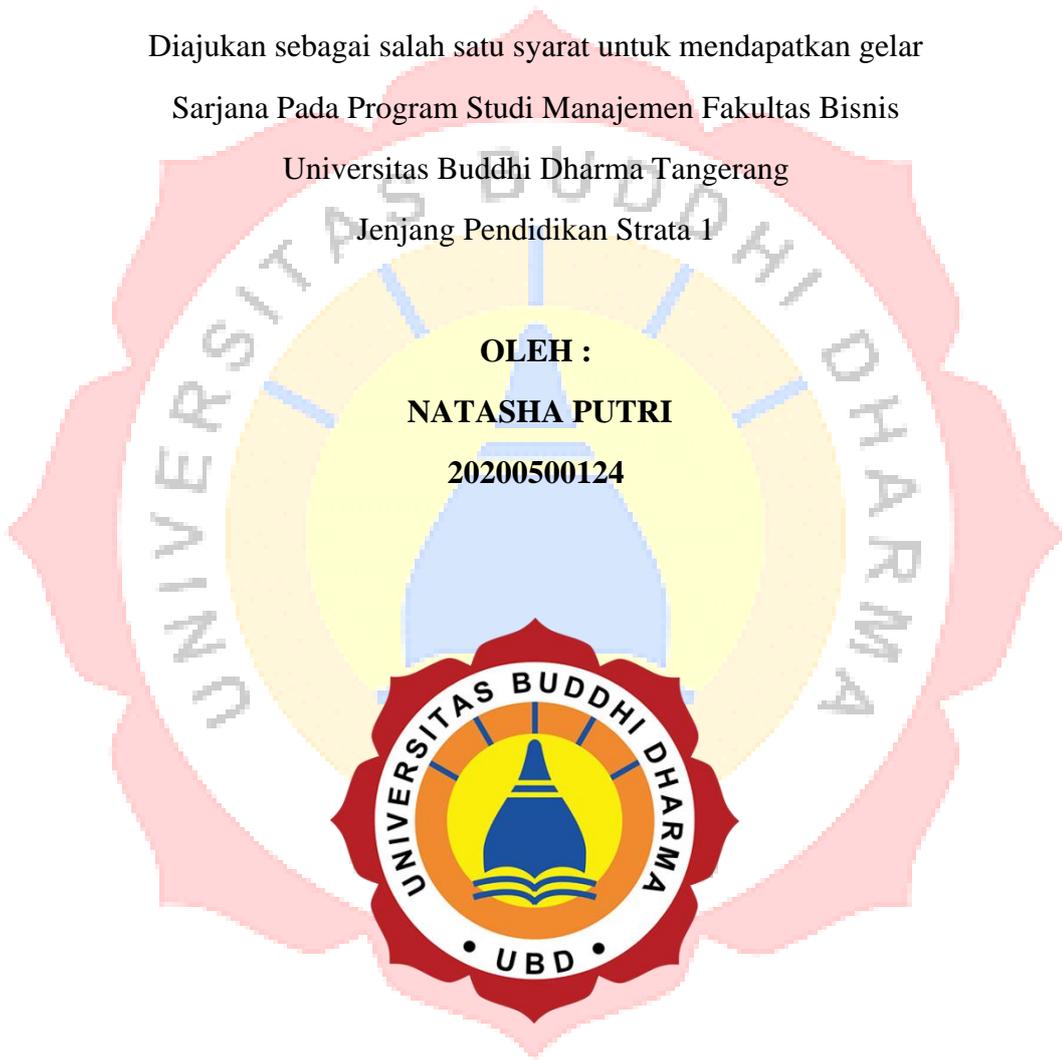
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

NATASHA PUTRI

20200500124



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Natasha Putri
NIM : 20200500124
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern
Multi Kemasindo.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 12 April 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern
Muli Kemasindo

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Natasha Putri

NIM : 20200500124

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M.).

Tangerang, 12 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiwa : Natasha Putri

NIM : 20200500124

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern
Multi Kemasindo.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Esó Hernawan, S.E., MM.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Natasha Putri
NIM : 20200500124
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern Multi Kemasindo.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari selasa, tanggal 29 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji I : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613



Penguji II : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen dan pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 12 April 2024

Yang membuat pernyataan



Natasha Putri

20200500124

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20200500124

Nama : Natasha Putri

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern Multi Kemasindo." beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk mengganggu secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 12 April 2024

Penulis



Natasha Putri

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MODERN
MULTI KEMASINDO**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo. Kurangnya komunikasi antar departemen mengakibatkan budaya organisasi yang kurang baik, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan pelanggaran disiplin kerja tidak ditindak secara tegas sesuai aturan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan data primer dari sebaran kuesioner kepada 100 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi (T hitung = 12,010), kompensasi (T hitung = 9,337), dan disiplin kerja (T hitung = 12,048) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (T tabel = 1,660). Secara simultan, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 62,480 > F tabel = 2,70, R Square = 0,661). Dengan demikian, 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Modern Multi Kemasindo

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPESATION,
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
MODERN MULTI KEMASINDO***

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture, compensation, and work discipline on employee performance at PT Modern Multi Kemasindo. Lack of communication between departments results in a poor organizational culture, compensation provided is not in accordance with company policies, and work discipline violations are not strictly enforced according to company regulations. The research method used is descriptive quantitative with primary data from questionnaires distributed to 100 respondents. The analysis results show that organizational culture (T count = 12.010), compensation (T count = 9.337), and work discipline (T count = 12.048) have a significant influence on employee performance (T table = 1.660). Simultaneously, organizational culture, compensation, and work discipline also have a significant influence on employee performance (F count = 62.480 > F table = 2.70, R Square = 0.661). Thus, 66.1% of the variation in employee performance can be explained by these three variables.

Keywords : *Organizational Culture, Compensation, Work Discipline, Employee Performance, PT Modern Multi Kemasindo*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, dengan rahmat atas karunia-Nya, penulis bisa menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modern Multi Kemasindo”** dengan tepat waktu sesuai apa yang diharapkan. Skripsi ini penulis susun sebagai sebuah syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan sarjana di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan dorongan dari beberapa pihak. Dengan demikian, dalam kesempatan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Sutrisna, SE.,SH.,M.M.,M.Kn.Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan,bimbingan,dan masukan berharga dalam setiap Langkah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai.
6. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang sudah selalu memberikan berkat dan mujizat dari setiap apapun yang Penulis lewati saat masa perkuliahan ini.
7. Kedua orang tua,yang telah memberikan dukungan moril dan material,doa,serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.

8. Kepada Responden penelitian, yaitu para karyawan PT. Modern Multi Kemasindo, yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan sebagai subjek penelitian.
9. Kepada teman-teman seperjuangan, yang saling memberikan semangat, dukungan dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

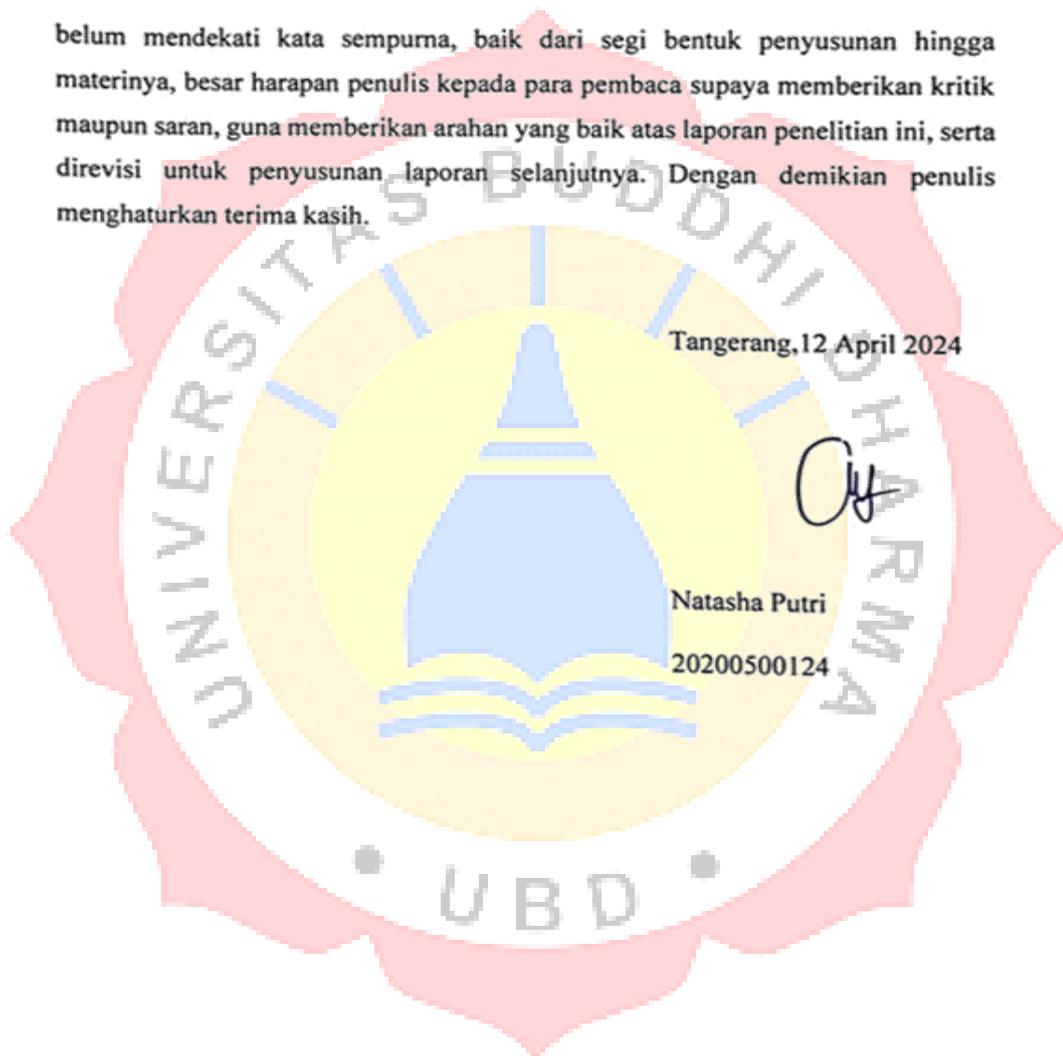
Penulis menyadari bahwa dalam menyusun laporan penelitian ini, sangat belum mendekati kata sempurna, baik dari segi bentuk penyusunan hingga materinya, besar harapan penulis kepada para pembaca supaya memberikan kritik maupun saran, guna memberikan arahan yang baik atas laporan penelitian ini, serta direvisi untuk penyusunan laporan selanjutnya. Dengan demikian penulis menghaturkan terima kasih.

Tangerang, 12 April 2024



Natasha Putri

20200500124



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematisasi Penulisan Skripsi	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Gambaran Umum Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2. Budaya Organisasi.....	19
3. Kompensasi	23
4. Disiplin Kerja	29
5. Kinerja Karyawan.....	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Perumusan Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Obyek Penelitian	44
1. Sejarah Perusahaan	44
2. Visi dan Misi Perusahaan	45
3. Struktur Organisasi	46
4. Uraian Tugas (<i>Job Description</i>)	46
C. Jenis dan Sumber Data	50
1. Jenis Data.....	50
2. Sumber Data	51
D. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel	52
E. Teknik Sampling	53
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Studi Kepustakaan	54
2. Studi Lapangan	54
G. Operasional Variabel Penelitian.....	56

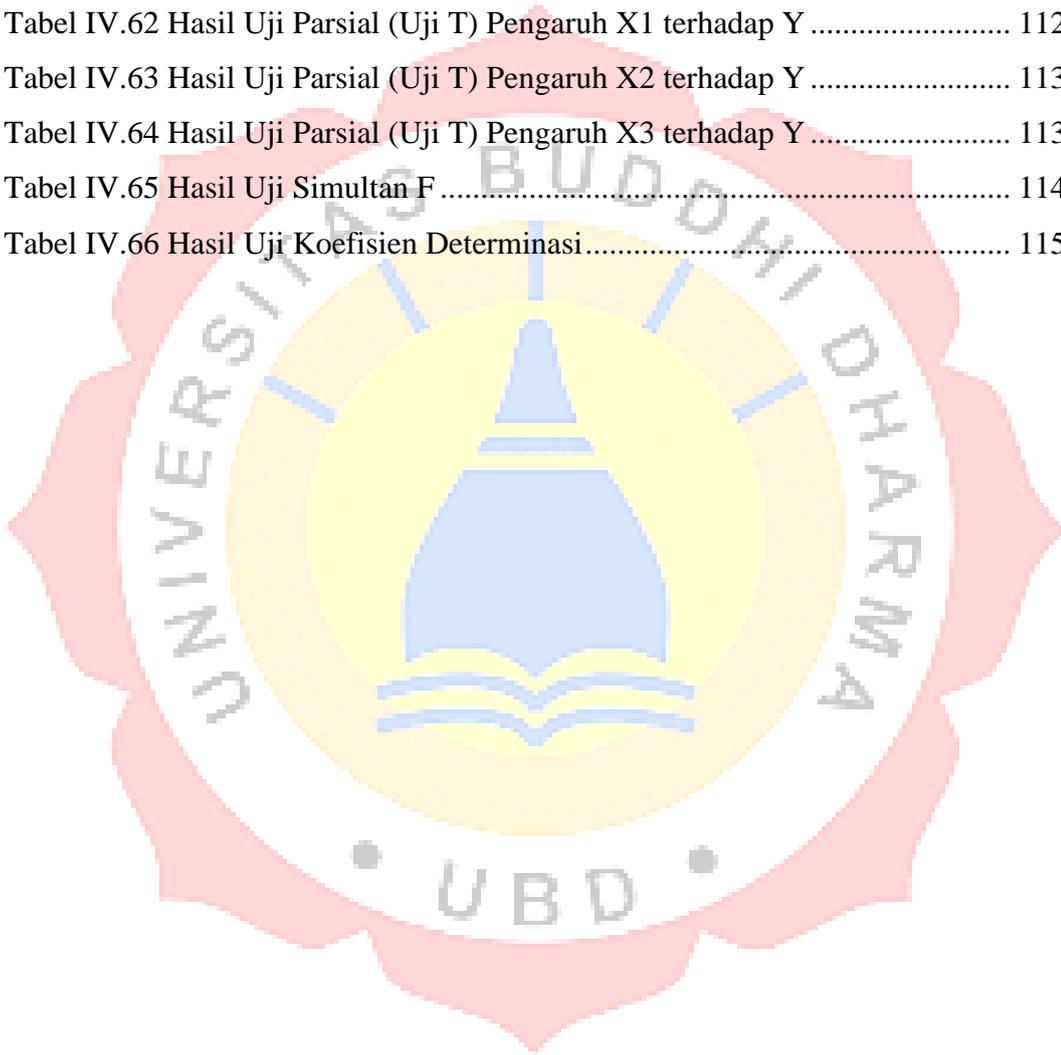
H. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Data Penelitian.....	58
2. Uji Asumsi Klasik.....	60
3. Uji Model Statistik.....	63
4. Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Analisis Hasil Penelitian	67
1. Demografi Responden.....	68
1. Statistik Deskriptif.....	70
2. Tanggapan Responden.....	71
3. Uji Kualitas Data	97
4. Uji Asumsi Klasik.....	106
5. Uji Regresi Linier Berganda.....	111
6. Uji Hipotesis	112
7. Uji Koefisien Determinasi	115
B. Pembahasan.....	115
BAB V PENUTUP.....	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	124
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	128
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	129
LAMPIRAN.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rekapitulasi Perbandingan KPI variabel-variabel penelitian PT Modern Multi Kemasindo Periode 2022 dengan Periode 2023.....	4
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel III.1 Skala Likert.....	55
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian.....	56
Tabel III.3 Standar Reliabilitas	60
Tabel IV.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Tabel IV.2 Responden berdasarkan lama bekerja.....	68
Tabel IV.3 Responden berdasarkan usia.....	69
Tabel IV.4 Responden berdasarkan pendidikan.....	69
Tabel IV.5 Statistik Deskriptif	70
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Pernyataan X1.1	71
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Pernyataan X1.2	72
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Pernyataan X1.3	72
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Pernyataan X1.4	73
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Pernyataan X1.5	73
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Pernyataan X1.6	74
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Pernyataan X1.7	74
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Pernyataan X1.8	75
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Pernyataan X1.9	76
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Pernyataan X1,10	76
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Pernyataan X2.1	77
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Pernyataan X2.2	78
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Pernyataan X2.3	78
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Pernyataan X2.4	79
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Pernyataan X2.5	80
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Pernyataan X2,6	81
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Pernyataan X2.7	81
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Pernyataan X2.8	82

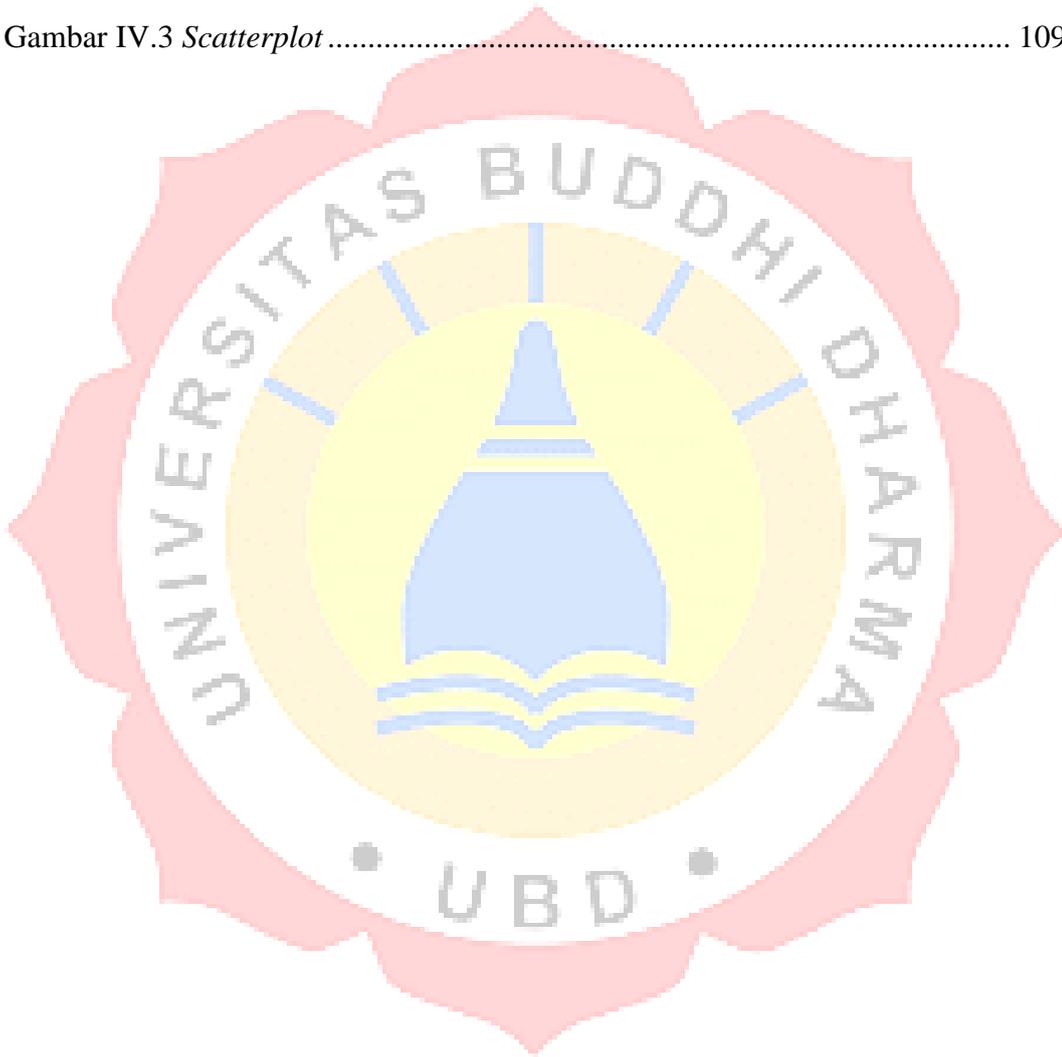
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Pernyataan X2.9	83
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Pernyataan X2.10	84
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Pernyataan X3.1	85
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Pernyataan X3.2	85
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Pernyataan X3.3	86
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Pernyataan X3.4	87
Tabel IV.30 Tanggapan Responden Pernyataan X3.5	87
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Pernyataan X3.6	88
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Pernyataan X3.7	89
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Pernyataan X3.8	89
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Pernyataan X3.9	90
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Pernyataan X3.10	90
Tabel IV.36 Tanggapan Responden Pernyataan Y1	91
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Pernyataan Y2	92
Tabel IV.38 Tanggapan Responden Pernyataan Y3	92
Tabel IV.39 Tanggapan Responden Pernyataan Y4	93
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Pernyataan Y5	94
Tabel IV.41 Tanggapan Responden Pernyataan Y6	94
Tabel IV.42 Tanggapan Responden Pernyataan Y7	95
Tabel IV.43 Tanggapan Responden Pernyataan Y8	95
Tabel IV.44 Tanggapan Responden Pernyataan Y9	96
Tabel IV.45 Tanggapan Responden Pernyataan Y10	97
Tabel IV.46 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)	98
Tabel IV.47 Uji Validitas Kompensasi (X2).....	99
Tabel IV.48 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	99
Tabel IV.49 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	101
Tabel IV.50 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)	102
Tabel IV.51 <i>Case Processing Summary</i>	102
Tabel IV.52 Uji Reliabilitas Kompensasi (X2).....	103
Tabel IV.53 <i>Case Processing Summary</i>	103
Tabel IV.54 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X3).....	104

Tabel IV.55 <i>Case Processing Summary</i>	104
Tabel IV.56 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	105
Tabel IV.57 <i>Case Processing Summary</i>	105
Tabel IV.58 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	107
Tabel IV.60 Hasil Uji Multikolinieritas	110
Tabel IV.61 Hasil Regresi Linier Berganda.....	111
Tabel IV.62 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X1 terhadap Y	112
Tabel IV.63 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X2 terhadap Y	113
Tabel IV.64 Hasil Uji Parsial (Uji T) Pengaruh X3 terhadap Y	113
Tabel IV.65 Hasil Uji Simultan F	114
Tabel IV.66 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	115



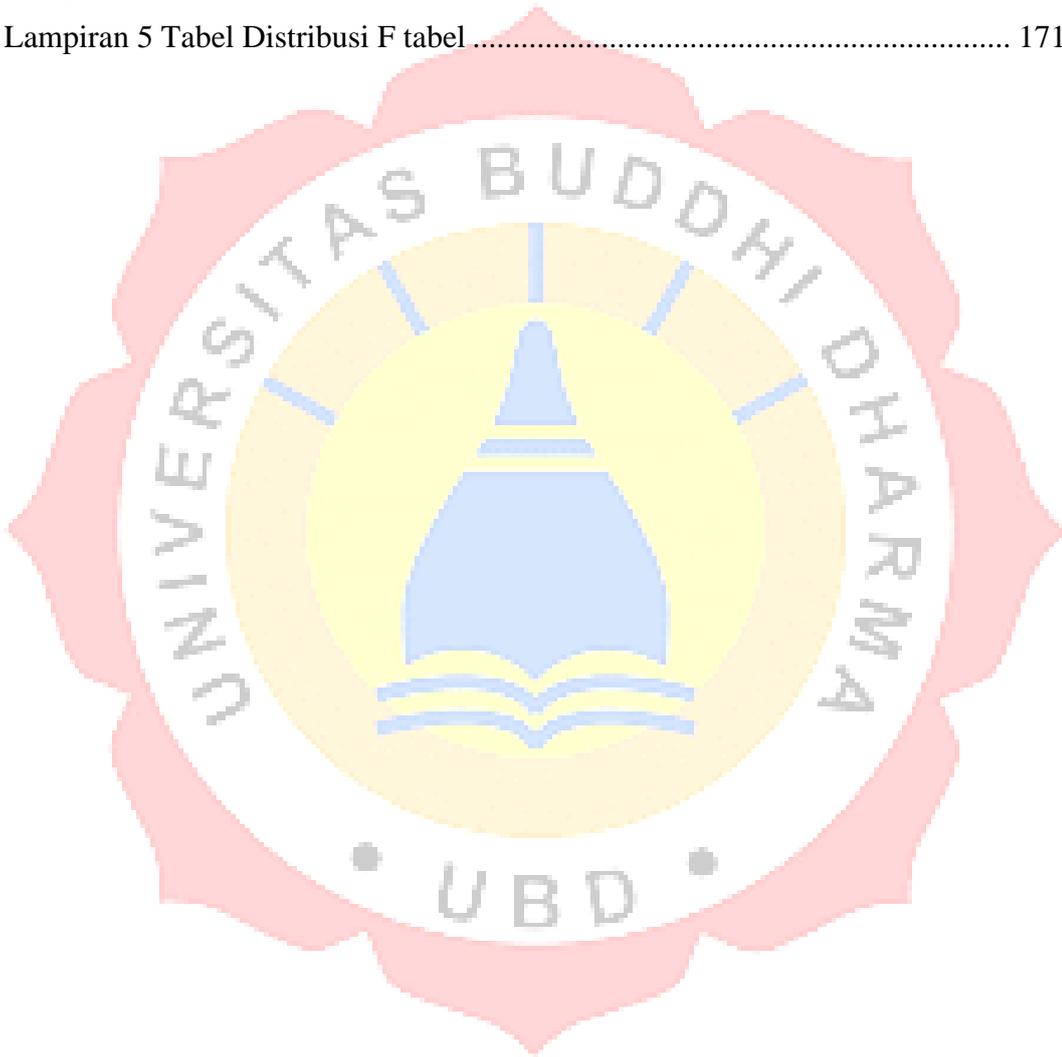
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Modern Multi Kemasindo	46
Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram	108
Gambar IV.2 <i>Normal P-P Plot</i>	108
Gambar IV.3 <i>Scatterplot</i>	109



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	136
Lampiran 3 Output SPSS	148
Lampiran 4 Tabel Distribusi t tabel	170
Lampiran 5 Tabel Distribusi F tabel	171



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, masyarakat global mengalami kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan paling penting terjadi di bidang teknologi canggih dan pengetahuan yang semakin maju. Oleh karena itu, era ini sering disebut sebagai era globalisasi informasi. Di abad ini, kompleksitas masalah di bidang politik, sosial, ekonomi, dan budaya semakin meningkat, sehingga diperlukan manajemen berkualitas tinggi untuk mengatasi tantangan tersebut. Dinamika organisasi mengalami perubahan yang cepat dalam upaya memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan yang memuaskan.

Dalam budaya organisasi, persepsi anggota organisasi memegang peran penting. Setiap individu dengan beragam latar belakang yang beragam dapat secara konsisten memahami budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Organisasi yang berhasil adalah yang memiliki keselarasan internal yang baik. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu, meskipun berasal dari latar belakang yang berbeda, dapat memahami budaya organisasi dengan cara yang seragam.

Budaya organisasi adalah salah satu aspek penting dalam perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda. Budaya ini terbentuk sejak awal oleh pendiri perusahaan dan terus berkembang seiring

berjalannya waktu. Meskipun demikian, budaya organisasi dapat berubah sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Nilai-nilai dalam sebuah organisasi berasal dari norma-norma dan aturan yang diterapkan oleh pendirinya. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi akan berkembang dengan baik jika perusahaan terus mensosialisasikannya kepada karyawan. Terlebih lagi, dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga berperan penting dalam membangun budaya ini. Dalam konteks ini, motivasi menjadi salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (FX. Pudjo Wibowo, Suganda & FW Tholok, 2020, 249).

Selain bekerja untuk mendapatkan penghasilan, individu dalam sebuah organisasi juga mengharapkan penghargaan atau imbalan atas dedikasi dan prestasi kerja mereka. Salah satu bentuk penghargaan yang diharapkan adalah kompensasi

baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para pekerja. Ketika pekerja merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, mereka akan merasa lebih nyaman dan termotivasi karena memiliki kepastian atas imbalan tersebut. Dalam hal ini, imbalan memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan budaya organisasi yang lebih baik di perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan utama bagi karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, kompensasi

harus diberikan secara adil dan merata. Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka. Imbalan ini bisa berupa uang, tunjangan, atau penghargaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar terus memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan serta meningkatkan komitmen mereka. Hubungan antara karyawan dan perusahaan terjalin melalui kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap bisnis (Silaswara et al. 2021, 92 dalam Toni Yoyo & Nana Sutisna, 2024, 2).

Menyadari pentingnya budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, sehingga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan untuk menciptakan suasana yang mendukung tercapainya prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja merujuk pada hasil yang diperoleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketika karyawan menerapkan budaya organisasi dengan baik dan mendapatkan kompensasi yang sesuai, mereka diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus ditingkatkan dalam menjalankan organisasi perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan penuh dedikasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan memberikan manfaat besar bagi perusahaan dalam hal produksi dan kualitas

pelayanan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, tingkat disiplin yang tinggi dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja perusahaan, menjadikan disiplin kerja sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Berbagai faktor internal seperti budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Di PT. Modern Multi Kemasindo, berdasarkan observasi pra-penelitian, ditemukan adanya tren penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan ini diduga berkaitan erat dengan perubahan dalam pengelolaan budaya organisasi, kebijakan kompensasi, serta penerapan disiplin kerja di perusahaan. Berdasarkan data KPI dari tahun 2022 hingga 2023 sebagai berikut:

Tabel I.1 Rekapitulasi Perbandingan KPI variabel-variabel penelitian PT Modern Multi Kemasindo Periode 2022 dengan Periode 2023

Variabel	Indikator KPI	Target	Capaian 2022	Capaian 2023	Perubahan
Budaya Organisasi	Tingkat keterlibatan karyawan dalam program kerja sama antar divisi (jumlah program per tahun)	15 program per tahun	10 program per tahun	8 program per tahun	-2 program

	Tingkat retensi karyawan (jumlah karyawan yang tetap bekerja)	90% retensi karyawan	85% karyawan	80% karyawan	-5%
	Kepuasan karyawan terhadap budaya kerja (survei tahunan)	Skor 4 dari 5	Skor 3,5 dari 5	Skor 3 dari 5	-0,5%
Kompensasi	Gaji karyawan rata-rata/bulan	Rp 3.500.000	Rp 3.500.000	Rp 3.500.000	Rp. 0
	Insentif kehadiran per hari	Rp 50.000	Rp 45.000	Rp 40.000	-Rp. 5.000
	Tunjangan transportasi per bulan	Rp 500.000	Rp 450.000	Rp 350.000	-Rp. 100.000
Disiplin Kerja	Jumlah kehadiran karyawan (hari kerja per tahun)	240 hari per tahun	230 hari per tahun	220 hari per tahun	-10 hari
	Jumlah pelanggaran disiplin kerja per bulan	5 pelanggaran	7 pelanggaran	12 pelanggaran	+5 pelanggaran
	Rata-rata keterlambatan (menit per bulan)	60 menit per bulan	90 menit per bulan	120 menit per bulan	+30 menit
Kinerja Karyawan	Jumlah output produk per karyawan per hari	100 unit per hari	90 unit per hari	85 unit per hari	-5 unit
	Jumlah penyelesaian tugas tepat waktu (per minggu)	50 tugas per minggu	45 tugas per minggu	38 tugas per minggu	-7 tugas
	Jumlah keluhan pelanggan per bulan	0 keluhan	8 keluhan per bulan	12 keluhan per bulan	+4 keluhan

(Sumber: HRD PT Modern Multi Kemasindo)

Fenomena yang terjadi di PT. Modern Multi Kemasindo menunjukkan adanya penurunan signifikan dalam beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data KPI (Key Performance Indicator) antara tahun 2022 dan 2023, penurunan ini terlihat pada berbagai variabel seperti budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan itu sendiri. Tingkat keterlibatan karyawan dalam program kerja sama antar divisi turun dari 10 program pada tahun 2022 menjadi 8 program pada tahun 2023. Retensi karyawan juga menurun dari 85% menjadi 80%, sementara kepuasan karyawan terhadap budaya kerja menurun dari skor 3,5 menjadi 3 (dari skala 5).

Dalam hal kompensasi, meskipun gaji rata-rata tidak berubah, insentif kehadiran harian turun dari Rp 45.000 menjadi Rp 40.000, dan tunjangan transportasi turun dari Rp 450.000 menjadi Rp 350.000. Penurunan signifikan dalam kompensasi ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak lagi memberikan penghargaan yang memadai kepada karyawan, yang berpotensi mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

Disiplin kerja karyawan juga mengalami penurunan, di mana jumlah kehadiran menurun dari 230 hari menjadi 220 hari per tahun, sementara pelanggaran disiplin kerja meningkat dari 7 menjadi 12 pelanggaran per bulan. Selain itu, rata-rata keterlambatan meningkat dari 90 menit menjadi 120 menit per bulan.

Dampaknya terlihat jelas pada kinerja karyawan, di mana output produk per karyawan turun dari 90 unit menjadi 85 unit per hari, jumlah penyelesaian tugas tepat waktu turun dari 45 menjadi 38 tugas per minggu, dan jumlah keluhan pelanggan meningkat dari 8 menjadi 12 keluhan per bulan.

Penurunan di berbagai aspek ini menimbulkan kekhawatiran bagi perusahaan, terutama dalam hal mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab penurunan ini dan menemukan solusi yang tepat guna meningkatkan budaya organisasi, sistem kompensasi, disiplin kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo akan meningkat.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri. I Putu Darma Juliana Adi Putra (2023) dalam penelitiannya di Toya Devasya menemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Febrina Fitriani (2023) di PT. MBA memberikan hasil yang berbeda, di mana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun budaya organisasi dan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Sedangkan, Dwi Haryanti (2024) dalam penelitiannya di RSUD Sukoharjo menambahkan variabel

lingkungan kerja, dan menemukan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil dari penelitian-penelitian ini menciptakan research gap, di mana pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi tidak selalu konsisten di setiap industri. Penelitian Putra (2023) menunjukkan dampak positif dari ketiga variabel tersebut, sementara penelitian Fitriani (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini berusaha untuk menjawab gap tersebut dengan mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks PT. Modern Multi Kemasindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri packaging, yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan di sektor jasa dan kesehatan.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap industri packaging, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Dengan mengamati fenomena penurunan kinerja di PT. Modern Multi Kemasindo, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri ini, serta bagaimana strategi manajemen yang tepat dapat diterapkan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MODERN MULTI KEMASINDO”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan data dan analisis terkait fenomena di PT. Modern Multi Kemasindo, dapat diidentifikasi empat masalah utama yang terjadi:

1. Jumlah program kerja sama antar divisi mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023, yang menunjukkan adanya masalah dalam kolaborasi antar tim. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dan inovasi dalam perusahaan.
2. Retensi karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo menurun dari 85% pada tahun 2022 menjadi 80% pada tahun 2023. Ini menunjukkan peningkatan turnover karyawan, yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan.
3. Kompensasi yang diberikan perusahaan mengalami penurunan signifikan, termasuk insentif kehadiran dan tunjangan transportasi. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Terdapat peningkatan jumlah pelanggaran disiplin kerja dan rata-rata keterlambatan karyawan dari tahun 2022 ke 2023. Ini menunjukkan adanya masalah dalam penerapan aturan disiplin di perusahaan, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo?
4. Apakah budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo, yang meliputi:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Modern Multi Kemasindo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai sarana pengembangan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan untuk diterapkan di tempat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat penting bagi PT. Modern Multi Kemasindo dengan menawarkan solusi konkret untuk masalah yang dihadapi dalam budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Temuan dari penelitian ini dapat membantu perusahaan merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat budaya organisasi, dan menyesuaikan sistem kompensasi agar lebih memotivasi.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan untuk memperbaiki kebijakan disiplin kerja, sehingga dapat mengurangi pelanggaran dan meningkatkan kepatuhan karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan berharga untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk memajukan ilmu pengetahuan, memberikan wawasan dan data baru, serta berfungsi sebagai bahan acuan untuk penelitian di masa depan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjut yang tertarik pada masalah yang serupa.

F. Sistematikan Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang gambaran atau objek umum teori yang berkaitan dengan independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran yang bersifat sebagai masukan kepada perusahaan.

Bagian akhir laporan penelitian ini memuat daftar pustaka, riwayat hidup, surat keterangan riset dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Tujuannya adalah untuk mencapai keberhasilan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin atau semata-mata sebagai sumber daya bisnis.

Menurut Melayu SP Hasibuan yang dikutip kembali oleh (Nuraeni Gani, 2021) menyatakan bahwa :

“MSDM adalah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Henry Simamora yang dikutip kembali oleh (Nuraeni Gani, 2021) menyatakan bahwa :

“MSDM melibatkan optimalisasi, pertumbuhan, evaluasi, penghargaan, dan manajemen terhadap individu atau kelompok dalam organisasi. Hal ini mencakup perancangan dan implementasi sistem untuk perencanaan, perekrutan,

pengembangan karyawan, penilaian kinerja, kompensasi, serta menjaga hubungan perburuhan yang harmonis.”

Menurut Achmad S Rucky yang dikutip kembali oleh

(Nuraeni Gani, 2021) menyatakan bahwa :

“MSDM adalah penerapan yang tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan personal yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai tingkat pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.”

Menurut Mutiara S.Panggabean yang dikutip kembali oleh

(Nuraeni Gani, 2021) menyatakan bahwa :

“MSDM adalah rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai kegiatan terkait seperti analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pengakhiran hubungan kerja. Semua proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses holistik dalam pengelolaan dan pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja. Tujuannya adalah agar semua potensi dan aspek psikis individu dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu, menciptakan sinergi yang saling menguntungkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sabrina, 2021) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi yang diuraikan seperti dibawah ini:

1) Fungsi Pengadaan

Merupakan proses pencarian, pemilihan, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

2) Fungsi Pengembangan

Melibatkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja, yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini maupun masa depan.

3) Fungsi Kompensasi

Merupakan pemberian imbalan kepada pekerja atau tenaga kerja, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung seperti uang atau barang, berdasarkan prinsip keadilan dan keseimbangan yang sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab mereka.

4) Fungsi Pengintegrasian

Merupakan aktivitas yang bertujuan menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

5) Fungsi Pemeliharaan

Merupakan upaya untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja agar terjalin hubungan yang berkelanjutan dan jangka panjang.

c. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan yang dikutip kembali oleh (Dwi Andriani et al., 2022) menyatakan bahwa setidaknya ada tiga unsur yang terlibat dalam MSDM. Diantaranya adalah pengusaha, karyawan, dan pemimpin yang sesuai dengan bagian dari tenaga kerja, yang kemudian diuraikan terperinci sebagai berikut:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah individu atau kelompok yang menginvestasikan modal mereka dengan tujuan memperoleh keuntungan, yang bervariasi tergantung pada hasil dan laba perusahaan dalam setiap periode tertentu.

2) Karyawan

Karyawan atau sumber daya manusia adalah modal utama dalam menjalankan operasi organisasi perusahaan. Tanpa karyawan, operasional perusahaan tidak dapat berjalan karena mereka terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi.

3) Pemimpin

Pemimpin atau manajer adalah individu yang menggunakan kekuasaan dan otoritasnya untuk mengatur serta mengelola karyawan atau timnya dengan tujuan mencapai hasil yang efektif dan efisien bagi organisasi.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam Michael yang dikutip kembali oleh (Dwi Andriani et al, 2022) menyatakan bahwa:

- 1) Karyawan yang memiliki potensi yang baik, motivasi yang tinggi, dan dapat dipercaya cenderung mempertahankan keberadaannya dalam organisasi dengan baik.
- 2) Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk kemajuan organisasi.
- 3) Memperoleh tenaga kerja berkualitas melalui proses rekrutmen dan seleksi yang cermat mengembangkan sistem kerja berkinerja tinggi yang menerapkan sistem kompensasi dan insentif berdasarkan kinerja, menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis, serta menerapkan sistem pengembangan manajemen.
- 4) Membantu organisasi dalam mengimbangi peran dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan berbagai pihak yang terlibat

termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, pemilik, pemerintah dan masyarakat.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins yang dikutip kembali oleh (Hendra, 2020) menyatakan bahwa:

"Budaya Organisasi adalah sistem kolektif yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari yang lain."

Menurut Luthans yang dikutip kembali oleh (Hendra, 2020) menyatakan bahwa:

"Budaya Organisasi adalah kumpulan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota dalam sebuah organisasi. Kepribadian individu dari setiap anggota organisasi merupakan faktor yang membedakan mereka satu sama lain. Salah satu aspek yang membedakan organisasi satu dengan lainnya adalah budaya mereka. Penting untuk memahami dan mengenali hal ini. Namun, manajemen harus secara cermat mempertimbangkan faktor-faktor situasional yang sesuai dengan konteks, waktu, dan ruang yang relevan dalam menerapkan nilai-nilai universal ini."

Menurut Mas'ud yang dikutip Kembali oleh (Hendra, 2020) menyatakan bahwa:

"Budaya Organisasi adalah kumpulan makna, nilai, dan keyakinan yang dipeluk bersama dalam suatu organisasi, membedakannya dari yang lain. Lebih lanjut, budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dijaga dan dipertahankan."

Menurut Robbins & Judge yang dikutip kembali oleh

(Hendra, 2020) menyatakan bahwa:

"Budaya Organisasi dapat dibedakan oleh inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah yang jelas, integrasi, dukungan dari manajemen, pengawasan, identitas yang kuat, sistem penghargaan yang sesuai, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi yang terbuka."

Sedarmayanti (2017, 347) dalam FX. Pudjo Wibowo & Nana Sutisna (2020, 250) mendefinisikan,

"Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi."

Berdasarkan pandangan beberapa ahli yang telah disebutkan sebelumnya, kesimpulan penulis adalah bahwa pemahaman dan pengenalan terhadap budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting. Manajemen harus mempertimbangkan dengan seksama faktor-faktor situasional yang sesuai dengan konteks, waktu, dan ruang yang relevan dalam menerapkan budaya organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sunyoto yang dikutip kembali oleh (Sutoro, 2020)

menyatakan bahwa:

"Fungsi inti dari budaya organisasi adalah membantu dalam memahami lingkungan sekitarnya dan menetapkan cara-cara untuk merespons lingkungan tersebut, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan."

Menurut Robbins yang dikutip kembali oleh (Sutoro, 2020)

menyatakan bahwa:

“Fungsi budaya dalam sebuah organisasi adalah untuk mengkomunikasikan identitas kepada anggota organisasi, memfasilitasi komitmen jangka panjang terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan individu, dan mendorong stabilitas dalam sistem sosial. Budaya organisasi juga memberikan standar yang jelas mengenai perilaku dan tindakan yang diharapkan dari karyawan. Selain itu, budaya berperan sebagai penentu norma dan mekanisme pengendalian yang memberikan pedoman dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan.”

Menurut Sutanto dalam Matondang yang dikutip kembali oleh (Sutoro, 2020) menyatakan bahwa:

“Budaya Organisasi memiliki dua peran utama, yakni sebagai panduan dalam mengelola fungsi sumber daya manusia dan sebagai dasar dalam merancang strategi posisi yang akan diambil oleh organisasi.”

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Wibowo yang dikutip kembali oleh (Maharani, 2019) menyatakan bahwa:

- 1) Inisiatif Individual
- 2) Toleransi terhadap risiko
- 3) Arah sasaran yang jelas
- 4) Integrasi yang terkoordinasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Pengawasan perilaku karyawan
- 7) Identitas organisasi
- 8) Sistem penghargaan

9) Toleransi terhadap konflik

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sunyoto yang dikutip kembali oleh (Sutoro, 2020)

menyatakan bahwa:

“Inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas adalah faktor-faktor yang mengindikasikan sejauh mana manajemen fokus pada aspek-aspek tertentu dalam organisasi.”

Menurut Robbins & Judge (2017), terdapat 10 indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Identifikasi diri: Bagaimana pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi.
- 2) Kerja berkelompok: Pekerjaan lebih berfokus pada kolaborasi dalam kelompok daripada individu.
- 3) Pertimbangan terhadap pegawai: Memperhatikan dampak keputusan dan tindakan pada karyawan.
- 4) Koordinasi unit kerja: Sejauh mana unit-unit kerja di dalam organisasi bekerja secara terkoordinasi.
- 5) Kontrol perilaku kerja: Pengawasan terhadap perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.
- 6) Toleransi terhadap risiko: Kemampuan organisasi dan karyawan dalam menghadapi risiko.

- 7) Orientasi pada hasil akhir: Fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan.
- 8) Penerimaan perubahan: Sikap terbuka terhadap perubahan dan inovasi di masa depan.
- 9) Pengaturan imbalan: Cara organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan.
- 10) Toleransi terhadap konflik: Seberapa besar organisasi menerima dan mengelola konflik yang terjadi.

Fred Luthan (2018) membagi indikator budaya organisasi menjadi 5 indikator, yaitu:

- 1) Pola perilaku yang dapat diamati: Aturan yang harus diikuti oleh pekerja dalam organisasi.
- 2) Norma: Standar atau aturan tidak tertulis yang diikuti oleh anggota organisasi.
- 3) Pedoman filosofis: Aturan dan prinsip yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi.
- 4) Iklim organisasi: Cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain maupun dengan pihak eksternal.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan yang dikutip kembali oleh (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kompensasi merujuk pada segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang secara

langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Rivai yang dikutip kembali (Sari et al., 2020)

menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Memberikan kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan berbagai bentuk penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasional.”

Menurut Dessler yang dikutip kembali oleh (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka laksanakan.”

Menurut Sudaryo (2018) dalam Silaswara & Eso Hernawan et al., (2021, 90),

“Kompensasi merupakan imbalan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya di perusahaan.”

Menurut Kasmir (2017) dalam Anto Gunawan & Sutrisna (2020),

"Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, bersifat finansial maupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan."

Berdasarkan beberapa pendapat, kompensasi dapat disimpulkan sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini bisa

berbentuk pendapatan langsung maupun tidak langsung, seperti uang, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Tujuannya adalah untuk menghargai kinerja karyawan dan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bentuk Komponen Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015) dalam Silaswara & Eso Hernawan et al. (2021, 96), kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Kompensasi finansial:

a) Kompensasi langsung: Berupa pembayaran yang diberikan secara langsung kepada karyawan, seperti upah berdasarkan jam kerja, gaji tetap bulanan, serta insentif atau bonus. Gaji bulanan biasanya ditentukan oleh nilai pekerjaan atau jabatan tanpa memperhatikan hasil kinerja. Sebaliknya, insentif atau bonus diberikan berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Jika kinerja seseorang lebih baik dibandingkan rekan yang memiliki jabatan sama, dia berhak atas insentif yang lebih besar.

b) Kompensasi tidak langsung: Berupa fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti program beasiswa, perumahan, liburan, rekreasi, cuti, dan layanan konseling keuangan.

2) Kompensasi non finansial:

- a) Kepuasan dari pekerjaan: Mencakup hal-hal yang membuat pekerjaan lebih menyenangkan, seperti tugas yang menantang, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b) Kepuasan dari lingkungan kerja: Termasuk kebijakan yang mendukung, supervisor yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas: Kompensasi diberikan berdasarkan seberapa besar produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin tinggi hasil kerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diterima.
- 2) Kemampuan Perusahaan: Kemampuan finansial perusahaan sangat mempengaruhi ukuran kompensasi yang bisa diberikan. Perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi yang melebihi kemampuan keuangannya.
- 3) Kesiediaan Perusahaan: Meskipun perusahaan mampu membayar, belum tentu perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang layak dan adil.
- 4) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja: Penawaran dan permintaan tenaga kerja juga memengaruhi besarnya kompensasi.

Jika permintaan tenaga kerja tinggi, kompensasi biasanya lebih tinggi. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja lebih banyak, kompensasi cenderung menurun.

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Handoko (2016), tujuan pemberian kompensasi dapat dibagi menjadi 6 poin:

- 1) Menarik Karyawan Kompeten dan Berkualitas: Dengan menawarkan kompensasi yang sesuai, perusahaan bisa menarik calon karyawan yang berkompeten. Besaran kompensasi yang tepat akan menjadi daya tarik bagi mereka yang ingin melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.
- 2) Menjaga Loyalitas Karyawan: Memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, seperti tingginya tingkat karyawan yang keluar (turn over) atau menurunnya disiplin kerja karena merasa kompensasi yang diterima tidak memadai.
- 3) Menjaga Keadilan: Keadilan di sini berarti adanya keseimbangan antara kesesuaian kompensasi di dalam perusahaan (konsistensi internal) dan jika dibandingkan dengan perusahaan lain (konsistensi eksternal).
- 4) Menghargai Perilaku dan Kebiasaan Positif Karyawan: Kompensasi yang diberikan adalah bentuk apresiasi perusahaan

terhadap karyawan yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

- 5) Mengendalikan Biaya: Dengan memberikan kompensasi yang baik, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang kompeten. Ini membantu perusahaan menghindari biaya tambahan untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru.
- 6) Mematuhi Peraturan Pemerintah: Kompensasi wajib diberikan oleh perusahaan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 88B UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak. Karena itu, pemerintah mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Sari et al. (2020), kompensasi karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator utama:

- 1) Gaji tetap: Sejumlah uang yang diterima karyawan secara rutin setiap bulan, tanpa dipengaruhi oleh hasil kerja atau kinerja. Gaji tetap biasanya ditentukan berdasarkan posisi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.
- 2) Pendapatan tambahan: Selain gaji tetap, karyawan juga bisa mendapatkan bonus, uang lembur, dan hadiah. Bonus diberikan berdasarkan pencapaian kinerja tertentu, uang lembur untuk jam

kerja tambahan di luar jam kerja reguler, dan hadiah sebagai bentuk pengakuan atas prestasi atau kontribusi khusus.

3) Jaminan kesehatan: Mencakup manfaat kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan, biaya pengobatan, atau akses ke layanan medis. Tujuan dari jaminan kesehatan adalah untuk memastikan kesejahteraan karyawan.

4) Penghargaan dan Fasilitas: Penghargaan diberikan untuk mengakui prestasi dan kontribusi karyawan. Bentuk penghargaan ini bisa berupa sertifikat, plakat, atau bentuk lain yang menunjukkan bahwa usaha dan pencapaian karyawan dihargai oleh perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah pilar fundamental bagi pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Setiap organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin terhadap pegawainya. Bagi pegawai, disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Di sisi lain, organisasi juga akan mendapatkan manfaat dari penerapan kebijakan disiplin ini. Tanpa disiplin dan konsekuensi dari pelanggarannya, efektivitas organisasi akan sangat terbatas.

Menurut Siagian yang dikutip kembali oleh (Ichsan et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar. Disiplin melibatkan pelatihan dalam pengendalian diri dan pembentukan kebiasaan untuk selalu patuh terhadap peraturan yang ada.”

Menurut Hasibuan yang dikutip kembali oleh (Ichsan et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.”

Menurut Davis yang dikutip kembali oleh (Isnaini B et al., 2020) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah metode manajemen yang bertujuan mendorong karyawan untuk mengikuti standar organisasi dengan memberikan motivasi. Langkah ini mencakup pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan perilaku karyawan dalam menjaga disiplin, yang pada akhirnya mendukung kerjasama dan kinerja yang optimal.”

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020: 43), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

- 1) Tujuan dan Kemampuan: Tujuan yang ditetapkan harus jelas dan menantang serta sesuai dengan kemampuan karyawan. Jika tugas yang diberikan cocok dengan kemampuan mereka, karyawan akan lebih termotivasi dan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya,

jika tugas terlalu berat atau tidak sesuai kemampuan, karyawan mungkin kurang bersemangat dan disiplin.

- 2) **Teladan Pimpinan:** Kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan yang menunjukkan perilaku disiplin dan etika kerja yang baik akan menjadi contoh bagi bawahannya. Karyawan cenderung mengikuti teladan yang diberikan oleh pimpinan mereka.
- 3) **Balas Jasa:** Imbalan atau balas jasa yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih disiplin dan berkomitmen.
- 4) **Keadilan:** Keadilan dalam perlakuan di tempat kerja sangat penting. Karyawan akan lebih disiplin jika mereka merasa diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya favoritisme atau ketidakadilan.
- 5) **Pengawasan Melekat (Waskat):** Pengawasan yang aktif dan terus-menerus dari atasan dapat memastikan karyawan mematuhi peraturan dan menjalankan tugas dengan disiplin. Dengan adanya pengawasan yang baik, karyawan lebih cenderung untuk menjaga disiplin kerja.
- 6) **Sanksi Hukuman:** Penerapan sanksi atau hukuman yang tegas juga berperan dalam menjaga disiplin. Karyawan yang tahu

bahwa pelanggaran akan mendapat sanksi serius akan lebih berhati-hati dan patuh terhadap aturan perusahaan.

- 7) Ketegasan: Ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan aturan sangat mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan harus berani bertindak tegas dan memberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan: Hubungan yang harmonis antar karyawan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang disiplin. Kerja sama yang baik dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan di tempat kerja.

Menurut Sutrisno (2018) dalam Octaviani dan Pricilla (2020, 2153) menyatakan bahwa:

- 1) Taat Terhadap Aturan Waktu: Karyawan harus mematuhi jadwal yang telah ditentukan, termasuk datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- 2) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan: Karyawan harus mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis dalam kebijakan perusahaan maupun yang diharapkan secara umum.
- 3) Taat Terhadap Peraturan Perilaku dalam Bekerja: Karyawan harus mematuhi norma dan etika kerja yang

berlaku, seperti cara berinteraksi dengan rekan kerja dan melaksanakan tugas dengan profesional.

- 4) Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan: Selain peraturan utama, karyawan juga harus mematuhi peraturan tambahan yang mungkin ada, seperti prosedur khusus atau peraturan yang berlaku di bagian tertentu dalam perusahaan.

c. **Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali oleh (Prasetyo et al., 2019) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) **Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah upaya untuk menginspirasi pegawai agar patuh terhadap pedoman kerja dan regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) **Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah upaya untuk memastikan bahwa pegawai tetap mematuhi peraturan yang berlaku dengan konsisten menegakkannya di lingkungan Perusahaan.

5. **Kinerja Karyawan**

a. **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali oleh (Dwianto A et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang tercermin dalam jumlah dan kualitas pencapaian yang berhasil dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Menurut Sudaryono yang dikutip kembali oleh (Prasetyo et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang mengindikasikan sejauh mana seseorang telah mencapai hasil dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban, mencakup pencapaian positif serta potensi untuk menghadapi tantangan atau kegagalan.”

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah yang dikutip kembali oleh (Prasetyo et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

b. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Moheriono yang dikutip kembali oleh (Prasetyo et al., 2019) menyatakan bahwa:

- 1) Efektifitas adalah seberapa jauh proses mencapai hasil yang diharapkan.
- 2) Efisiensi adalah seberapa jauh produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen.
- 3) Kualitas adalah seberapa jauh produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu adalah seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

5) Produktivitas adalah ukuran dari tingkat efektivitas organisasi dalam menghasilkan output.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan yang dikutip kembali oleh (Nur Pangestu et al., 2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor Intrinsik: mencakup sifat-sifat asli dan perkembangan individu. Sifat-sifat asli seperti bakat, sifat personal, kondisi fisik dan mental. Faktor yang diperoleh mencakup pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan pengalaman dalam bekerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi: mencakup dukungan yang diberikan oleh organisasi di tempat karyawan bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal meliputi visi, misi, tujuan, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan orang-orang di dalamnya.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi: merujuk pada situasi, peristiwa atau kondisi di luar organisasi yang mempengaruhi lingkungan di mana organisasi beroperasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No .	Nama	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
1.	(Seriindhait & Ginting et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra	X1= Budaya Organisasi X2=Kompensasi	Berdasarkan penelitian uji parsial ditemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Inti Palm Sumatra. Sebaliknya, motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari uji simultan, juga terlihat bahwa budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut,

				menjelaskan sekitar 89,4% variasi dalam disiplin kerja. Sisa variasi sebesar 10,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.
2.	(M. Hendra et al., 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah(RSUD) Kabupaten Kepulauan Mentawai	X1= Budaya Organisasi X3= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Mentawai, serta menyarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam penelitian dan implementasi strategi manajemen di masa mendatang.

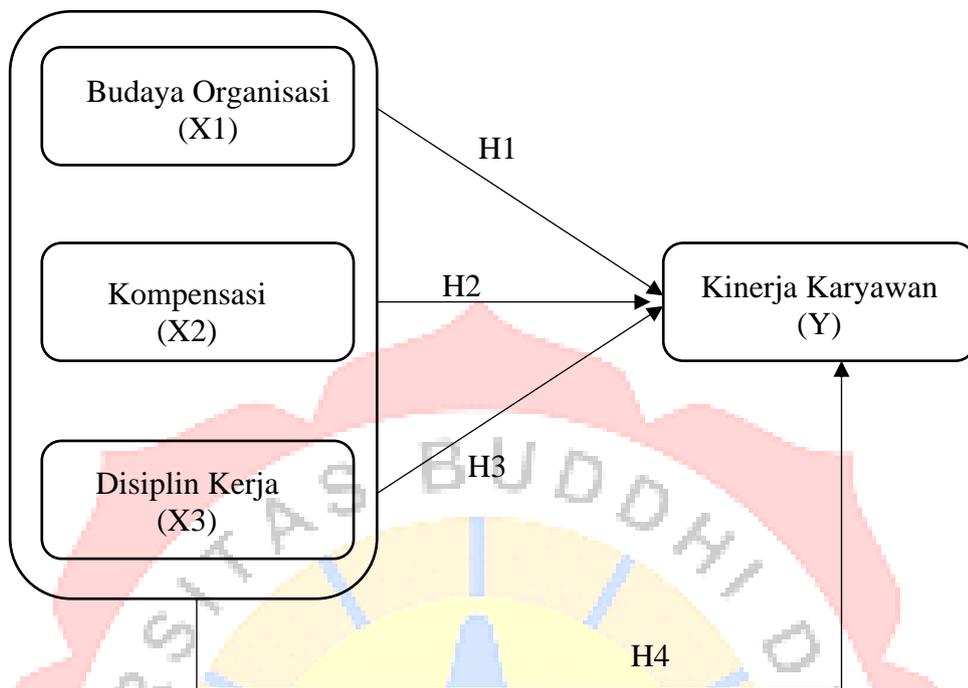
3.	(Mutmainna., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Iol Mill di Luwu Utara	<p>X1= Budaya Organisasi</p> <p>X2= Kompensasi</p> <p>X3= Disiplin Kerja</p> <p>Y= Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan pentingnya budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan tersebut, sementara kompensasi perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan untuk Perusahaan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dan meningkatkan implementasi disiplin kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara Bersama-sama, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>
----	--------------------	--	---	--

				karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Hal ini dilihat dari nilai F-hitung (16,956) yang lebih dari F-tabel (2,73).
4.	(Umaratussholih at., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, disiplin kerja pada PT Metropolitan	X1= Budaya Organisasi X2= Kompensasi X3= Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Metropolitan Land Tbk. Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dan mempertimbangan kebijakan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5.	(Amodita S & Ratnasahara E., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya	X1= Kompensasi	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan menunjukkan

		Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	$X_2 =$ Disiplin Kerja $X_3 =$ Budaya Organisasi $Y =$ Kinerja Karyawan	bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--------------------------------------	---	--

C. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui dan mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya kerangka pemikiran yang bertujuan untuk menemukan, menguji, dan mengembangkan kebenaran dari penelitian ini, dan kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati yang dikutip kembali oleh (Rochani,2019) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final;jawaban sementara;dugaan sementara;yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian,yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.”

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dalam merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan oleh penulis dalam studi di PT Modern Multi Kemasindo adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi hubungan hipotesis antara variabel independen dan variabel dependen yang telah ditetapkan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan dalam objek penelitian. Data dikumpulkan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT Modern Multi Kemasindo, dan data yang terkumpulkan berupa angka serta bersifat kuantitatif.

Penelitian deskriptif dalam konteks ini bertujuan untuk menguraikan atau menjelaskan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data kuantitatif tersebut kemudian dijelaskan dalam bentuk kalimat agar mudah dipahami oleh pembaca. Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

B. Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Modern Multi Kemasindo yang berlokasi di Jl. Raya Serang Km 10 Cikupa, Kadu Jaya, Curug, Tangerang Regency, Banten. PT Modern Multi Kemasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Carton Box (packaging). Penulis memilih karyawan PT Modern Multi Kemasindo sebagai objek penelitian untuk mengeksplorasi "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Modern Multi Kemasindo."

1. Sejarah Perusahaan

PT Modern Multi Kemasindo adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1980. Sejak itu, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu pemain terkemuka di industri pengemasan, bersaing dengan beberapa perusahaan sejenis. Pengalaman yang luas telah memberi perusahaan ini keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pengemasan pelanggannya. Berlokasi di Jl. Raya Serang Km 10 Cikupa, Kadu Jaya, Curug, Tangerang Regency, Banten, PT Modern Multi Kemasindo telah berhasil memenuhi berbagai kebutuhan pengemasan dari perusahaan-perusahaan industri. Berikut adalah beberapa perusahaan yang telah menjadi pelanggan PT Modern Multi Kemasindo:

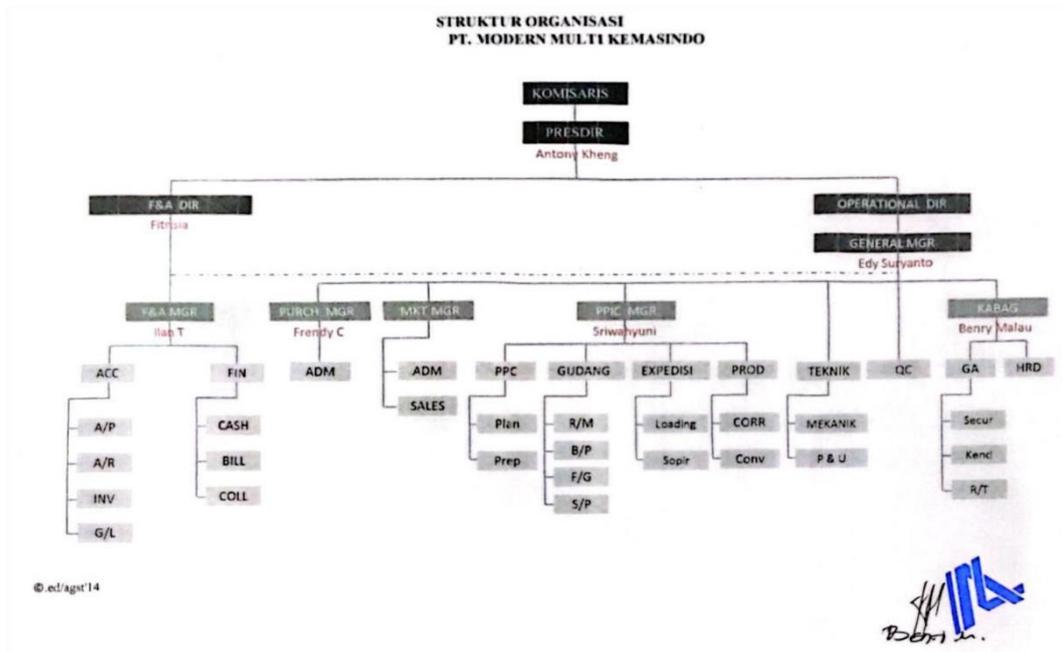
- a. Unifam
- b. PT Monde Mahkota Biskuit
- c. PT Lucky Indah Keramik
- d. Pegasus mitra abadi
- e. Mulia Ceramics

- f. Miyako
- g. PT Mayora Indah Tbk
- h. Inti Everspring
- i. Cap Bola Dunia
- j. Mikako

2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. **Visi:** Produsen kotak karton bergelombang terkemuka global di Indonesia
- b. **Misi:** Menyediakan produk dan layanan dengan kualitas terbaik secara tepat waktu dan dengan harga yang kompetitif
- c. **Layanan Utama:** Menggabungkan manajemen profesional dengan sentuhan pribadi, kami memantau dengan cermat permintaan spesifik pelanggan kami. Oleh karena itu, kami melakukan yang terbaik untuk mengirimkan produk sesuai kebutuhan tepat waktu untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya bagi semua pihak

3. Struktur Organisasi



(Sumber: PT. Modern Multi Kemasindo)

Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Modern Multi Kemasindo

4. Uraian Tugas (*Job Description*)

Uraian tugas dan tanggung jawab untuk setiap jabatan pada struktur organisasi PT Modern Multi Kemasindo adalah sebagai berikut:

a. Komisaris

- 1) Melakukan pengawasan dan memberikan nasihat terhadap jalannya kegiatan perusahaan.
- 2) Berkewajiban terhadap kinerja perusahaan agar tetap berjalan optimal.

- 3) Menjalankan tugas dengan sikap peduli terhadap kepentingan perusahaan.

b. Direktur Utama

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah perusahaan
- 2) Bertanggung jawab membuat laporan rutin keuangan perusahaan
- 3) Mengawasi laporan keuangan perusahaan dari seluruh divisi
- 4) Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan

c. Direktur Operasional

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses operasional, produksi, proyek hingga kualitas produksi
- 2) Bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas produk maupun karyawan yang terlibat
- 3) Menyusun, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional Perusahaan

d. Manajer Umum

- 1) Membimbing manajer tingkat bawah dan kepala departemen dengan cara memberi mereka arahan dan tujuan khusus dari suatu program
- 2) Mengawasi proses perekrutan, pelatihan karyawan serta, pembinaan manajer tingkat bawah

- 3) Bekerja sama dengan manajer tingkat bawah dan eksekutif senior untuk mengembangkan dan bekerja untuk sasaran bisnis yang strategis

e. Manajer Keuangan

- 1) Menyusun Perencanaan keuangan Perusahaan
- 2) Mengoprasikan kebutuhan keuangan Perusahaan
- 3) Bekerja sama dengan manajer divisi lain
- 4) Mengontrol jalannya efisiensi kerja perusahaan
- 5) Mengkoordinasi pengontrolan dana perusahaan

f. Manajer Purchasing

- 1) Mengembangkan dan melaksanakan rencana pembelian dengan tujuan dan sasaran perusahaan
- 2) Menjaga hubungan baik dengan *vendor* yang menyediakan bahan yang dibutuhkan perusahaan
- 3) Mengelola biaya Pengadaan untuk memastikan bahwa Perusahaan memperoleh bahan dan perlengkapan terbaik

g. Manajer Marketing

- 1) Berwenang untuk melakukan penyempurnaan pola kerja di departemen marketing
- 2) Berwenang untuk memutuskan harga jual hasil produksi
- 3) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada direktur operasional

h. Manajer PPIC

- 1) Menyusun rencana kerja, mengelola aktivitas di bagian PPIC untuk memastikan kesesuaian perencanaan produksi serta mengorganisir aktivitas dibagian Gudang
- 2) Menganalisa perencanaan produksi dengan memperhitungkan data, kapasitas produksi, kapasitas gudang maupun hal-hal lain yang memiliki dampak signifikan untuk memastikan produksi berjalan tepat waktu dan sesuai
- 3) Mengevaluasi, mereview dan menetapkan standar proses dibagian PPIC dan Gudang sehingga aktivitas operasional berjalan dengan baik

i. Personalia (HRD)

- 1) Menciptakan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan.
- 2) Mempersiapkan anggaran untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.
- 3) Melakukan pemeriksaan absen karyawan.
- 4) Memberikan penghargaan yang layak sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan.
- 5) Memberikan rencana antisipasi bila menghadapi penjualan yang turun.

j. Warehouse

- 1) Cek stok fisik barang sesuai dengan stok sistem
- 2) Menyiapkan surat jalan untuk pengiriman

- 3) Menyiapkan barang-barang yang akan dikirim ke pelanggan
- 4) Mengambil barang dan mengirim barang
- 5) Bekerja sesuai SOP

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti sebagai sumber data dalam menyusun penelitian ini adalah data-data yang relevan, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merujuk kepada informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui kuesioner, survei, wawancara, atau observasi yang dilakukan oleh peneliti. Ketersediaan data primer sangat penting dalam konteks penelitian karena data ini dianggap akurat dan dapat dipercaya. Proses pengumpulan data primer membutuhkan waktu yang cukup lama, biaya yang cukup besar, dan mengandung risiko kesalahan sampling jika tidak dilakukan dengan hati-hati. Meskipun demikian, data primer tetap menjadi elemen krusial dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang sudah ada dan telah disusun sesuai dengan suatu sistem untuk mempermudah akses ketika dibutuhkan. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah, laporan pemerintah, basis data, dan sumber media lainnya. Dalam konteks bisnis perusahaan, data sekunder mencakup

laporan bisnis sebelumnya, hasil analisis perusahaan, serta data yang dikumpulkan oleh organisasi perdagangan atau lembaga terkait lainnya. Meskipun data sekunder bermanfaat, peneliti perlu memilih referensi yang terbaru karena penggunaan data yang sudah lama dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Pada sumber data primer ini, peneliti memperoleh data dengan melakukan observasi langsung di PT Modern Multi Kemasindo serta menyebarkan kuesioner kepada para karyawan perusahaan tersebut.

b. Sumber Data Sekunder

Dalam menggunakan sumber data sekunder, peneliti memperoleh informasi dari literatur atau dokumen yang telah diteliti dan diterbitkan oleh pihak lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Fadilah Amin, 2023) menyatakan bahwa :

“Populasi didefinisikan sebagai area umum dari mana generalisasi dalam penelitian dibuat. Ini mencakup objek atau subjek yang dapat diambil kesimpulannya.”

Menurut Sabar yang dikutip kembali oleh (Fadilah Amin, 2023) menyatakan bahwa :

“Populasi sebagai kumpulan subjek yang menjadi elemen utama dalam suatu penelitian.”

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 134 karyawan yang bekerja di PT. Modern Multi Kemasindo. Mencakup keseluruhan jumlah karyawan Perusahaan tersebut.

2. Sampel

Menurut Arikunto yang dikutip kembali oleh (Fadilah Amin, 2023) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan.”

Menurut Sudjana yang dikutip kembali oleh (Fadilah Amin, 2023) menyatakan bahwa:

“Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan metode tertentu.”

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan rumus slovin untuk menentukan banyaknya ukuran sampel yang dibutuhkan, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,05)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 0,335}$$

$$n = \frac{134}{1,335} = 100,37$$

$$n \approx 100 \text{ Responden}$$

Berdasarkan rumus perhitungan sampel tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang diperlukan penulis dalam penelitian ini adalah 100 responden.

E. Teknik Sampling

Teknik Sampling merupakan sebuah teknik yang dijalani untuk pengambilan sampel dari populasi. Peneliti menggunakan metode sampling yaitu *Non Probability Sampling*, dimana pengumpulan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*.

Menurut (Suryani et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Teknik sampling metode untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.”

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Sugiyono,2019),penentuan jumlah sampel dalam suatu penelitian berkisar antara 30-500

orang. Berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, peneliti menggunakan informasi langsung dari sumber asli (data primer) dan juga dari sumber yang telah ada (data sekunder), serta menerapkan berbagai teknik untuk mengumpulkan informasi tersebut. Berikut adalah dua teknik dalam pengumpulan data:

1. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan digunakan untuk mendapatkan landasan teori atau konsep yang relevan dengan penelitian melalui membaca literatur seperti daftar pustaka, buku-buku referensi, majalah, jurnal, dan sumber bacaan lain yang sesuai dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dilakukan dengan cara langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data primer dan data pendukung yang akurat. Metode ini melibatkan interaksi seperti tanya jawab atau wawancara serta observasi.

- a. Wawancara adalah cara untuk mendapatkan informasi yang relevan dan bermanfaat dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berwenang dan bertanggung jawab untuk memberikan informasi serta data yang diperlukan terkait dengan objek penelitian.

- b. Observasi adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan mengamati kegiatan secara langsung kegiatan yang terjadi di PT Modern Multi Kemasindo, khususnya di dalam pabrik. Observasi ini memiliki nilai signifikan karena dapat memverifikasi informasi dari wawancara, langsung terlibat dengan objek penelitian, dan memberikan data yang diperlukan untuk menghitung harga pokok produksi.
- c. Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan informasi dengan menyebarkan pertanyaan terstruktur kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat disampaikan secara langsung kepada responden atau melalui internet. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuisisioner, digunakan skala *Likert*, yang memungkinkan dilakukannya uji statistik untuk memvalidasi dan memastikan data yang diperoleh. Berikut adalah tabel konversi skala *Likert* yang diterapkan dalam penelitian ini:

Tabel III.1 Skala Likert

Jawaban	Uraian	Nilai Indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	Tidak Setuju	(2)
N	Netral	(3)
S	Setuju	(4)
SS	Sangat Setuju	(5)

G. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini telah ditentukan, dengan empat variabel di dalamnya: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), ketiganya sebagai variabel bebas atau independen. Variabel Kinerja Karyawan (Y), yang merupakan variabel terikat atau dependen.

Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel penelitian yang akan disediakan oleh penulis untuk menjelaskan dan memberikan definisi untuk setiap variabel dan indikatornya:

Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Identitas dan Interaksi Sosial	1. Identifikasi diri 2. Kerja berkelompok 3. Pertimbangan terhadap pegawai 4. Koordinasi unit kerja 5. Penerimaan perubahan	Ordinal
	2. Pengendalian dan Hasil	6. Kontrol perilaku kerja 7. Toleransi terhadap risiko 8. Orientasi pada hasil akhir 9. Pengaturan imbalan 10. Toleransi terhadap konflik	
Sumber : Robbins & Judges (2017) <i>Organizational Behaviour</i> , Edisi 13, Jilid 1.			
Kompensasi (X2)	1. Upah/Gaji Tetap	1. Gaji Pokok 2. Penyesuaian Gaji: Kenaikan gaji yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja atau perubahan ekonomi, seperti inflasi.	Ordinal
	2. Pendapatan Tambahan/Insentif	3. Bonus Kinerja 4. Uang Lembur 5. Komisi	
	3. Jaminan Kesehatan	6. Asuransi Kesehatan	

		7. Program Kesehatan Preventif	
	4. Penghargaan dan Fasilitas	8. Penghargaan Formal 9. Penghargaan Informal 10. Fasilitas Kerja	
Sumber : Sari et al., (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.			
Disiplin Kerja (X3)	1. Taat Terhadap Aturan Waktu	1. Kehadiran Tepat Waktu 2. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu 3. Kepatuhan terhadap Jam Kerja	Ordinal
	2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	4. Kepatuhan terhadap Kebijakan Perusahaan 5. Penggunaan Seragam Kerja	
	3. Taat Terhadap Peraturan Perilaku dalam Bekerja	6. Etika Kerja Profesional 7. Tata Krama dalam Bekerja	
	4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan	8. Kepatuhan pada Prosedur Khusus 9. Penyesuaian dengan Peraturan Khusus 10. Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Kerja	
Sumber : Octaviani dan Pricilla (2020, 2153) Octaviani, I.S. & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service.			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas	1. Kemampuan Mencapai Target 2. Penggunaan Metode Kerja	Ordinal
	2. Efisiensi	3. Manajemen Waktu 4. Optimalisasi Sumber Daya	
	3. Kualitas	5. Akurasi Kerja 6. Kesesuaian hasil dengan standar perusahaan	
	4. Ketepatan Waktu	7. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu 8. Kepatuhan terhadap Jadwal	
	5. Produktivitas	9. Jumlah Output yang Dihasilkan 10. Kecepatan Penyelesaian Tugas	

Sumber : Prasetyo et al., (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, beberapa teknik analisis data digunakan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner, yang nantinya akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18. Data yang terkumpul akan diuji menggunakan metode statistik yang relevan:

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Miftahul Janna, 2021) menyatakan bahwa :

“Uji validitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah dalam suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.”

Dalam pengujian teknis validitas mempergunakan korelasi *Bivariate Pearson*, dengan kata lain Korelasi *Product Moment Pearson*.

Rumus Korelasi *Product Moment Pearson*:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi.

X = Skor pada subjek item n.

Y = Skor total subjek.

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor dalam variabel X.

ΣY = Jumlah skor dalam variabel Y.

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

ΣXY = Jumlah skor perkalian X dan Y.

Dasar pengambilan keputusan Uji Validitas yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka ada korelasi atau layak, namun jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau maka dikatakan tidak layak.
- 2) Jika ditemukan tanda (*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Melainkan jika tidak ditemukan tanda (*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti memperlihatkan hasil yang valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo dalam Widi R yang dikutip kembali oleh (Miftahul Janna, 2021) menyatakan bahwa :

“Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat diandalkan dan dipercaya. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut tetap konsisten jika pengukurannya diulang.”

Berikut adalah Rumus Uji Reliabilitas yaitu :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{\sum a_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varians Butir

at^2 = Varians Total

Perihal keputusan Uji Reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien *Alpha* > taraf signifikansi 60 atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
- 2) Jika koefisien *Alpha* < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III.3 Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) menyatakan bahwa:

“Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual mengikuti distribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang efektif adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.”

Uji Normalitas memakai Uji Statistik Non-Parametrik *Kolmogorov Smirnov*, jika menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika menunjukkan lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) menyatakan bahwa:

“Multikolinieritas adalah kondisi di mana terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independent dalam model regresi. Model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika terdapat ketergantungan linear yang signifikan pada beberapa atau seluruh variabel yang ada dalam model tersebut.”

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) menyatakan bahwa :

“Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan dalam variasi dari residual untuk setiap pengamatan pada model regresi.”

Dasar pengambilan keputusan tidak terdapat heteroskedastisitas, jika:

- 1) Titik data tidak terkumpul di satu area tetapi menyebar di atas dan bawah atau di sekitar nilai Nol (0).
- 2) Penyebaran titik tidak berpola dan tidak bergelombang.

d. Uji Autokorelasi

Menurut (Mardiatmoko, 2020) menyatakan bahwa :

“Autokorelasi adalah kondisi di mana terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami autokorelasi.”

Ketika nilai satu data tinggi, ini bisa mempengaruhi nilai data lainnya. Dalam analisis regresi, penting bahwa variabel tidak menunjukkan autokorelasi. Ketika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi tidak dapat diandalkan karena akan menghasilkan parameter yang tidak realistis dan tidak masuk akal. Autokorelasi biasanya terjadi pada data *time series*, karena data *time series* terikat dari waktu ke waktu, berbeda dengan data *cross section* yang tidak terikat oleh waktu.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan kriteria pengambilan Keputusan:

- 1) Jika nilai d (*Durbin-Watson*) kurang dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$, maka hipotesis nol ditolak, yang mengindikasikan keberadaan autokorelasi dalam data.
- 2) Jika d_L lebih kecil dari d (*Durbin-Watson*) dan d (*Durbin-Watson*) kurang dari $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data.
- 3) Jika nilai d (*Durbin-Watson*) berada di antara d_L dan d_U , atau di antara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak dapat diambil kesimpulan pasti mengenai keberadaan autokorelasi. Dalam situasi ini, hasil uji *Durbin-Watson* tidak memberikan bukti yang cukup untuk menegaskan atau menolak adanya autokorelasi.

3. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Uyanik & Guler yang dikutip oleh (Padilah et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Regresi Linier Berganda adalah metode statistic yang digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.”

Berikut adalah Rumus Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kerjasam Tim

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

b. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Muhammad Lutfi et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Koefisien Determinasi yang dimaksud adalah untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial atau simultan.”

Berikut adalah Rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Ada 2 kemungkinan hasil yang diperoleh, diantaranya:

- 1) Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat.
- 2) Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh diberikan variabel bebas pada variabel terikat yakni sempurna.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Muhammad Lutfi et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang akan diterima”.

Uji parsial dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} , kemudian diperbandingkan dengan t_{tabel}

Dasar pengambilan Keputusan pengujian:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan suatu variabel independen secara individu mempunyai pengaruh signifikan kepada variabel dependen.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima maka suatu variabel independen secara individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Muhammad Lutfi et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana akan diterima.”

Uji Simultan (Uji F) diformulasikan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Anggota Sampel

Untuk tujuan pengujian, hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} menggunakan:

- 1) Menghitung F_{hitung} yang diperoleh pada kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS 18.
- 2) Menggunakan kriteria hipotesis berikut untuk menghitung nilai F_{tabel} dengan tingkat *signifikansi* tertentu:

a) Jika $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan (df) pembilang (k) dan penyebut (n-k-1), di mana n adalah jumlah observasi atau sampel, dan k adalah jumlah variabel independen.

