

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN STEP INDONESIA

Oleh:

Ach Baharrudin Said,
Dr. Hasan Ubaidillah SE., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni, 2025

Pendahuluan

- Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan karena mereka adalah penggerak utama dari setiap aktivitas operasional dan strategis. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini harus memiliki sumber daya yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga mampu mendukung tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
- Potensi karyawan yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik baiknya untuk memberikan output terbaik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya diperlukan peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi justru bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja setiap karyawan sangat berpengaruh atas keberhasilan suatu perusahaan.
- Perusahaan ingin setiap pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka dan memiliki perilaku yang baik di tempat kerja. Hal ini dapat dicapai melalui budaya organisasi yang memiliki konteks yang menghasilkan hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan. Budaya organisasi ini sangat erat terkait dengan proses kerja organisasi yang melibatkan kerja sama antara unit organisasi yang berbeda .



Pendahuluan

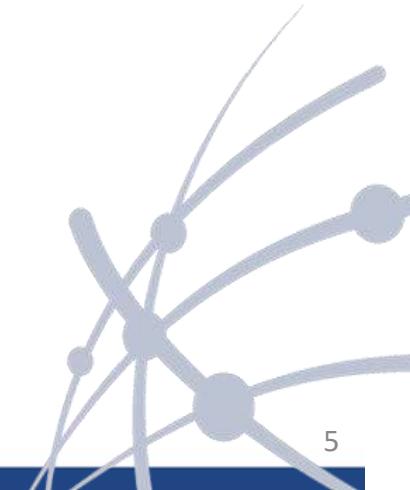
- ❑ Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan imbalan yang lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja keras mereka untuk menyelesaikan tugasnya akan merasa puas dan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan
- ❑ Disiplin kerja adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan harus memiliki perspektif dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka
- ❑ Dengan menganalisis berbagai faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Golden Step Indonesia. Selain itu, seorang karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja akan merugikan perusahaan karena kinerja mereka yang buruk, dan jika seorang karyawan tidak dapat menyesuaikan diri atau menyukai lingkungan kerja mereka, itu pasti akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Tidak adanya disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

- Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Step Indonesia
- Untuk mengidentifikasi pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Step Indonesia

Kategori SDGs

Penelitian ini cenderung masuk ke dalam kategori Sustainable Development Goals (SDGs) Nomor 8, yaitu pentingnya menciptakan pekerjaan yang layak, mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, dan mendukung lingkungan kerja yang produktif bagi semua orang



Metode

Jenis dan Teknik Penelitian



Menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik Purposive Sampling

Jenis Sumber Data



Jenis Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder

Teknik Pengumpulan Data



Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisioner secara online kepada objek riset dengan media google form dan kuisioner manual

Pengolahan Data



Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Data ini dikumpulkan secara online dan didistribusikan pada karyawan PT. Golden Step Indonesia. Dari hasil screening diperoleh 75 responden yang memenuhi kriteria. karakteristik tersebut ditunjukkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut

Variabel	Karakteristik	Presentase
Lama Bekerja	1 Tahun 3-5 Tahun 10 Tahun	29,3 % 66,7 % 4 %
Jenis Kelamin	Laki-Laki Perempuan	60 % 40 %
Jabatan	Karyawan	100 %
Tingkat Pendidikan	SD/SMP/SMA S1 S2/S3	78,6 % 20 % 1,4 %

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang mengukur seseorang dapat menentukan tingkat keasliannya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memenuhi tujuan pengukurannya. Untuk menilai kualitas kuesioner dilakukan uji validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Budaya Organisasi (X1)	1	0,853	0,188	0,000	Valid
	2	0,938	0,188	0,000	Valid
	3	0,942	0,188	0,000	Valid
	4	0,906	0,188	0,000	Valid
	5	0,936	0,188	0,000	Valid
	6	0,932	0,188	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,882	0,188	0,000	Valid
	2	0,877	0,188	0,000	Valid
	3	0,869	0,188	0,000	Valid
	4	0,925	0,188	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X4)	1	0,955	0,188	0,000	Valid
	2	0,962	0,188	0,000	Valid
	3	0,952	0,188	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,892	0,188	0,000	Valid
	2	0,963	0,188	0,000	Valid
	3	0,961	0,188	0,000	Valid
	4	0,936	0,188	0,000	Valid
	5	0,939	0,188	0,000	Valid

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepercayaan dari sebuah pengukuran. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Nilai Alpha $>0,6$. Maka reliabel, jika $>0,7$ maka sangat reliabel. Cronbach's alpha r hitung $> r$ tabel, jika r hitung $< r$ tabel dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak valid. Hasil analisis uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut

Variabel	N of Items	Cronbach's alpha	Koefisien	Deskripsi
			Cronbach's alpha	
Budaya Organisasi (X1)	6	0,962	$> 0,60$	Reliabel
Kompensasi (X2)	4	0,911	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3	0,952	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,966	$> 0,60$	Reliabel

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	75
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.35280572
Absolute	.128
Positive	.061
Negative	-.128
Test Statistic	.128
Exact. Sig. (2-tailed)	.159 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil dari tabel 3.4 menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan menggunakan uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test, uji ini dianggap valid dan juga signifikan karena datanya menunjukkan nilai dari Exact. Sig. (2-tailed) $0,159 > 0,05$. Dapat dikatakan valid dan berdistribusi normal.

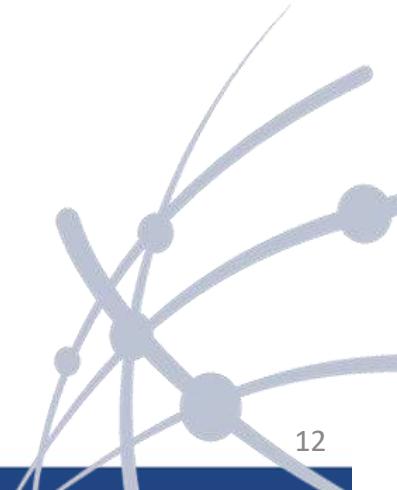
Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam pengujian apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan jika nilai tolerance < 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen

		Unstandardized B	Coeffcients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1	(Costant)	-.588	.544		-1.081	.284		
	Budaya	.492	.058	.565	8.540	.000	.149	6.710
	Organisasi							
	Kompensasi	.091	.070	.068	1.307	.195	.238	4.193
	Disiplin Kerja	.607	.090	.377	6.726	.000	.208	4.818

Hasil dari tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan lebih kecil daripada 10,00 dan pada nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10, maka dapat diartikan dari variabel variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan tidak terjadi Multikolinearitas.



Hasil dan Pembahasan

Uji T

Pada uji t penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masingmasing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis data uji t dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut

		Unstandardized B	Coeffcients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1	(Costant)	-.588	.544		-1.081	.284		
	Budaya	.492	.058	.565	8.540	.000	.149	6.710
	Organisasi							
	Kompensasi	.091	.070	.068	1.307	.195	.238	4.193
	Disiplin Kerja	.607	.090	.377	6.726	.000	.208	4.818

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif dari variabel independen yakni Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), .

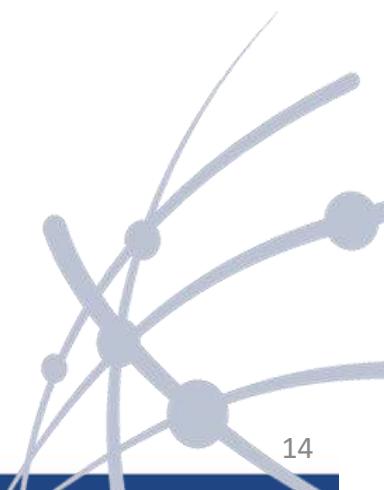
Hasil dan Pembahasan

Uji F

Hasil analisis data dari uji f simultan, dapat dilihat dari tabel 3.7, sebagai berikut

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	Keterangan
Regression	2785.161	3	928.487	486.726	0.000	Signifikan
Residual	135.426	71	1.907			
Total	2920.587	74				

Nilai Signifikan hasil perhitungan uji F simultan sejumlah 0.000 kurang dari 0,05. maka dapat diketahui bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan Ha diterima dan Ho ditolak, .



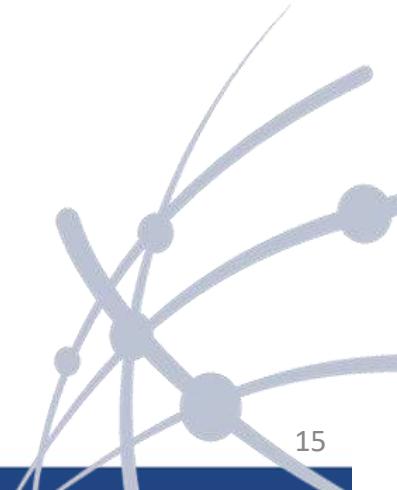
Hasil dan Pembahasan

Koefisien Linier Berganda

Hasil analisis data dari uji koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 3.8, sebagai berikut

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.381

Berdasarkan hasil dari tabel 3.8 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R²) adalah 0,954 atau 95,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 4,6 % dijelaskan oleh variabel lain.



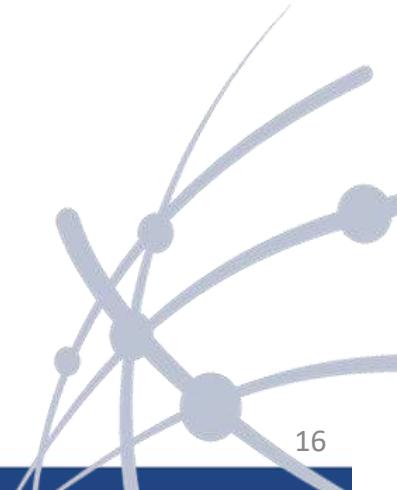
Hasil dan Pembahasan

Koefisien Linier Berganda

Hasil analisis data dari uji koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 3.8, sebagai berikut

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.381

Berdasarkan hasil dari tabel 3.8 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R²) adalah 0,954 atau 95,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 4,6 % dijelaskan oleh variabel lain.



Pembahasan

Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil memiliki nilai tertinggi. Dan menjadikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Step Indonesia sangat berpengaruh membentuk perkembangan di lingkungan perusahaan. Tujuan diterapkanya Budaya organisasi agar semua karyawan berfokus pada kepentingan perusahaan dengan tujuan yang dibangun, diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi supaya berfungsi dengan baik Selain itu di Perusahaan PT Golden Step Indonesia dengan adanya budaya organisasi lebih terarah dalam kegiatan dan pelaksanaan tugas sehari hari. Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan pada kegiatan selama pemberlakuankerja, maka pada pencapaian tujuan budaya organisasi yang baik sangat penting bagi perilaku karyawan PT Golden Step Indonesia dengan budaya organsisasi

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [5] Budaya organisasi adalah gambaran dari kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi yang diterapkan di seluruh organisasi. Perusahaan harus berkonsentrasi pada membangun budaya organisasi yang sehat dan positif karena nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman utama dalam kegiatan operasional dan mempengaruhi pola pikir dan perilaku karyawan. Budaya Organisasi yang mendukung ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka Panjang.



Pembahasan

Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil ini memiliki nilai yang positif dan menjadikan kompensasi di PT. Golden Step Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka di perusahaan, kompensasi karyawan selalu dikaitkan dengan jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, maka kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama yang telah dihasilkan dan Kompensasi diberi agar kinerja karyawan lebih semangat loyalitas dan meningkatkan kualitas kerja mereka pada perusahaan PT. Golden Step Indonesia agar mencapai target dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [9] Kinerja karyawan terkait dengan kompensasi, jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi yang cukup tidak tersedia, sangat mungkin karyawan meninggalkan perusahaan dan sulit untuk mempekerjakan orang baru. Karyawan akan kurang bekerja karena ketidakpuasan dalam pembayaran.

Pembahasan

Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa hasil memiliki nilai yang positif, Disiplin kerja dalam karyawan PT. Golden Step Indonesia, perlunya disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat penting dan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan perusahaan, disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan di PT. Golden Step Indonesia secara teratur dan sadar, seperti taat aturan dalam bekerja, datang tepat waktu dan hadir di lingkungan kerja agar lebih dapat bertanggung jawab tujuannya agar mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan yang akan mendorong semangat kerja yang baik demi kepentingan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [15] Disiplin yang baik meningkatkan produktivitas dan membuat tempat kerja lebih teratur dan efisien. Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang bersedia dan mampu mematuhi peraturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya



Pembahasan

Hipotesis Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dengan secara bersamaan variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. budaya organisasi yang positif, kompensasi yang memadai, dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Golden Step Indonesia. Kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan jika budaya organisasi menciptakan lingkungan yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memberikan penghargaan kompensasi yang sesuai memberikan kesejahteraan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan disiplin kerja yang diterapkan membantu karyawan lebih teratur dan fokus pada target perusahaan di PT. Golden Step Indonesia

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian[45] oleh karena itu, perlu ada upaya yang sistematis dan konsisten untuk memperkuat budaya perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik melalui insentif, pendidikan formal dan informal, dan pengembangan karir. Selain itu, pelu berusaha meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan . dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sampel yaitu Karyawan yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para di Karyawan bagian assemling yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia berjumlah 75 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan menyebar kuisioner dan populasi yang lebih luas lagi

