

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

SKRIPSI



DI SUSUN OLEH:

CHARLES PAULUS LEWIER

11150047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

SKRIPSI



DI SUSUN OLEH:

CHARLES PAULUS LEWIER

11150047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun oleh :

CHARLES PAULUS LEWIER

11150047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

DUTA WACANA

DUTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Charles Paulus Lewier
NIM : 11150047
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”
(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 07 Februari 2022

Yang menyatakan



(Charles Paulus Lewier)
NIM.11150047

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”**

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHARLES PAULUS LEWIER

11150047

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

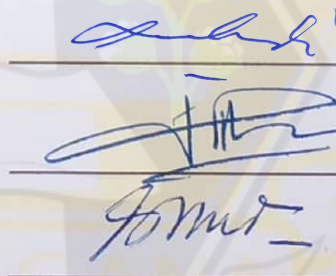
Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada tanggal 10 Januari 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji)
3. Drs. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 27 Januari 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapat bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Desember 2021



Charles Paulus Lewier (11150047)

HALAMAN MOTTO

" Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.."

(Filipi 4:6)

"Bukankah telah Ku-perintahkan kepadamu: kuatkan dan teguhkanlah hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati, sebab TUHAN, Allahmu, menyertai engkau, ke mana pun engkau pergi."

(Yosua 1:9)

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

(Yeremia 29:11)

"Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati."

(Ulangan 31:8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, kasih sayang, dan penyertaan-Nya yang selalu melindungi dan memberikan rancangan yang terbaik.
2. Kedua orangtua saya, Musa Lewier dan Katiyah yang tiada henti selalu mendoakan, memberi dukungan, memberi nasehat, dan meenopang saya hingga saat ini.
3. Kepada kedua kaka perempuan saya Meltina Iriani Lewier dan Agustina Lewier, kaka ipar saya yang sangat luar biasa Yohanes Susilo Budi Santoso yang selalu mendukung saya dan memberikan motivasi kepada saya, juga kedua keponakan terkasih Joseph Christian Bagus Santoso dan Christopher Abimanyu Santoso.
4. Keluarga Besar (Alm) Bapak Entang dan (Alm) Ibu Neneh yang sudah mau membantu orang tua saya mendidik dan membesarkan saya seperti orang tua kandung dan menganggap saya seperti cucunya.
5. Keluarga besar Lewier dan Prawirostomo.
6. Dosen Wali dan Dosen Pembimbing saya, Drs. Sisnuhadi MBA., Ph.D atas dukungan, kebaikan, kesabaran dalam membimbing saya.
7. Mentor, pimpinan, kaka, dan rekan saya di Alkasa Semesta Abadi, Sarwo Edi Leweir ST., C.EIA, Yeremias Kotto Lappu Killo ST., C.EIA, M. Fathin Firaz ST., MT, Deni Susanto ST., Ricki Sihombing S.H., Ancy Novalia Sihombing ST. dan kolega dimanapun berada.
8. Keluarga kecil saya PERKAM *FAMILY*.
9. Keluarga Besar Organisasi Kemahasiswaan UKDW.
10. Teman seperjuangan dikontrakan janti, Frisko, Andre, Tiko, Jeremi, Frong, Codot.
11. Almamater Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).
12. Tongkrongan Awor. Yudi, Jojo, Fano, Oggy, Totok, Indra, Odan, Sean dkk
13. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan rahmat dan karunianya dalam penyusunan skripsi yang berjudul :

**“ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri).

penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam menjalankan dan menyelesaikan penulisan skripsi, penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan, hambatan dan kesulitan sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini penulis sangat berterimakasih karena telah menerima bantuan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini, penulis dengan tulus hati menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Henry Feriadi M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana dan Bapak Joko Purwadi S.Kom., M.Kom selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi MBA., Ph.D selaku dosen wali, dosen pembimbing, dan Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Orang tua dan keluarga terkasih yang tiada hentinya memberikan dukungan lewat doa, nasehat dan kasih sayang serta usaha agar anak-anaknya dapat menyelesaikan studinya.

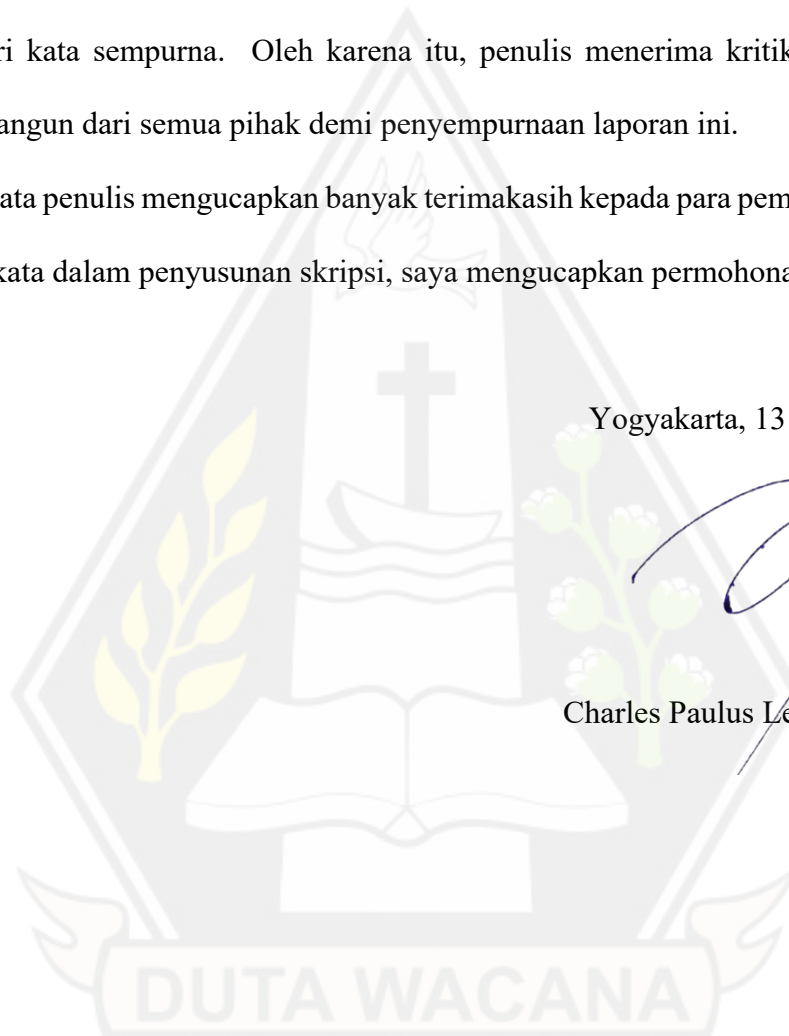
5. Keluarga besar Universitas Kristen Duta Wacana yang memberikan dukungan, berbagi ilmu serta pengalaman yang berguna untuk pengembangan diri.
6. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan agar segera menyelesaikan masa kuliah.
7. Seluruh pihak-pihak yang membantu baik secara materil dan moril yang tidak dapat disebutkan satupersatu, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalasnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis masih menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi penyempurnaan laporan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada para pembaca, dan apabila terdapat salah kata dalam penyusunan skripsi, saya mengucapkan permohonan maaf.

Yogyakarta, 13 Desember 2021


Charles Paulus Lewier (11150047)



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN <i>COVER</i> | ii |
| HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI | v |
| HALAMAN MOTTO..... | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| ABSTRAK..... | xviii |
| <i>ABSTRACT</i> | xix |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3 Batasan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II..... | 6 |
| LANDASAN TEORI..... | 6 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 6 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 6 |

| | |
|---|----|
| 2.2 Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 7 |
| 2.2.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja | 7 |
| 2.2.2 Indikator Kinerja | 8 |
| 2.3 Budaya Organisasi | 9 |
| 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi | 9 |
| 2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi | 10 |
| 2.3.3 Tipe Budaya Organisasi | 11 |
| 2.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi | 12 |
| 2.4 Kompensasi | 14 |
| 2.4.1 Pengertian Kompensasi | 14 |
| 2.4.2 Tujuan kompensasi | 14 |
| 2.4.3 Jenis-jenis kompensasi | 15 |
| 2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi | 15 |
| 2.5 Kepuasan Kerja | 16 |
| 2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 16 |
| 2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja | 19 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.7 Kerangka Konseptual Penelitian | 21 |
| 2.7.1 Hubungan Persepsi Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.7.2 Hubungan Kompensasi terhadap kinerja karyawan | 22 |
| 2.7.3 Hubungan Persepsi Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja | 23 |
| 2.7.4 Hubungan kompensasi dengan Kepuasan kerja | 23 |
| 2.7.5 Hubungan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan | 24 |

| | |
|---|----|
| 2.7.6 Hubungan Persepsi Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja | 24 |
| 2.7.7 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja..... | 25 |
| 2.8 Hipotesis Penelitian | 26 |
| BAB III | 28 |
| METODE DAN TEKNIK PENELITIAN | 28 |
| 3.1 Metode Penelitian | 28 |
| 3.2 Subjek dan Objek Penelitian..... | 28 |
| 3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian | 28 |
| 3.4 Variabel Penelitian..... | 29 |
| 3.5 Identifikasi Variabel..... | 29 |
| 3.6 Pengukuran Variabel..... | 30 |
| 3.7 Operasional Variabel Penelitian | 31 |
| 3.8 Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 3.9 Teknik Pengambilan sampel..... | 33 |
| 3.10 Metode Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.11 Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.12 Uji Instrument | 35 |
| 3.12.1 Uji Validitas | 35 |
| 3.12.2 Uji Reliabilitas | 36 |
| 3.13 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 3.13.1 Analisis data Diskriptif | 37 |
| 3.13.2 Analisis data Kuantitatif..... | 37 |
| BAB IV | 40 |

| | |
|---|----|
| ANALISIS DATA | 40 |
| 4.1 Sejarah PT. Balangan Citra Mandiri Mandiri | 40 |
| 4.2 Logo Perusahaan..... | 40 |
| 4.3 Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan..... | 42 |
| 4.4 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis) | 45 |
| 4.5 Analisis Deskriptif (karakteristik responden) | 45 |
| 4.5.1 Jenis kelamin..... | 45 |
| 4.5.2 Usia | 46 |
| 4.5.3 Pendidikan..... | 46 |
| 4.5.4 Lama bekerja..... | 47 |
| 4.6 Deskripsi Variabel Penelitian | 47 |
| 4.6.1 Persepsi Budaya Organisasi..... | 47 |
| 4.6.2 Kompensasi..... | 48 |
| 4.6.3Kepuasan Kerja | 49 |
| 4.6.4 Kinerja Karyawan | 50 |
| 4.7 Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)..... | 50 |
| 4.7.1 Convergent Validity..... | 51 |
| 4.8 Mengevaluasi Reliability dan AVE | 54 |
| 4.9 Pengujian Model Struktural (Inner Model)..... | 55 |
| 4.10 Pengujian Hipotesis | 56 |
| 4.10.1 Pengaruh secara langsung..... | 57 |
| 4.10.2 Pengaruh tidak langsung | 58 |
| 4.11 Pembahasan..... | 59 |
| BAB V | 63 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | 63 |

5.1 Kesimpulan 63

5.2 Saran 63

DAFTAR PUSTAKA 65



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pada PT. Balangan Citra Mandiri..... | 32 |
| Tabel 3.3 Jumlah populasi pada PT. Balangan Citra Mandiri | 34 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 45 |
| Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia | 46 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 46 |
| Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja | 47 |
| Tabel 4.4 Deskripsi variabel persepsi budaya organisasi | 48 |
| Tabel 4.4 Deskripsi variabel kompensasi | 48 |
| Tabel 4.4 Deskripsi variabel kepuasan kerja | 49 |
| Tabel 4.4 Deskripsi variabel kinerja karyawan | 50 |
| Tabel 4.9 Uji Convergent Validity..... | 51 |
| Tabel 4.10 Uji Discriminant Validity | 53 |
| Tabel 4.11 Uji Reliability dan AVE | 54 |
| Tabel 4.12 Nilai R2 | 56 |
| Tabel 4.13 Path Coefficient | 56 |
| Tabel 4.14 Result For Sobel Test..... | 58 |

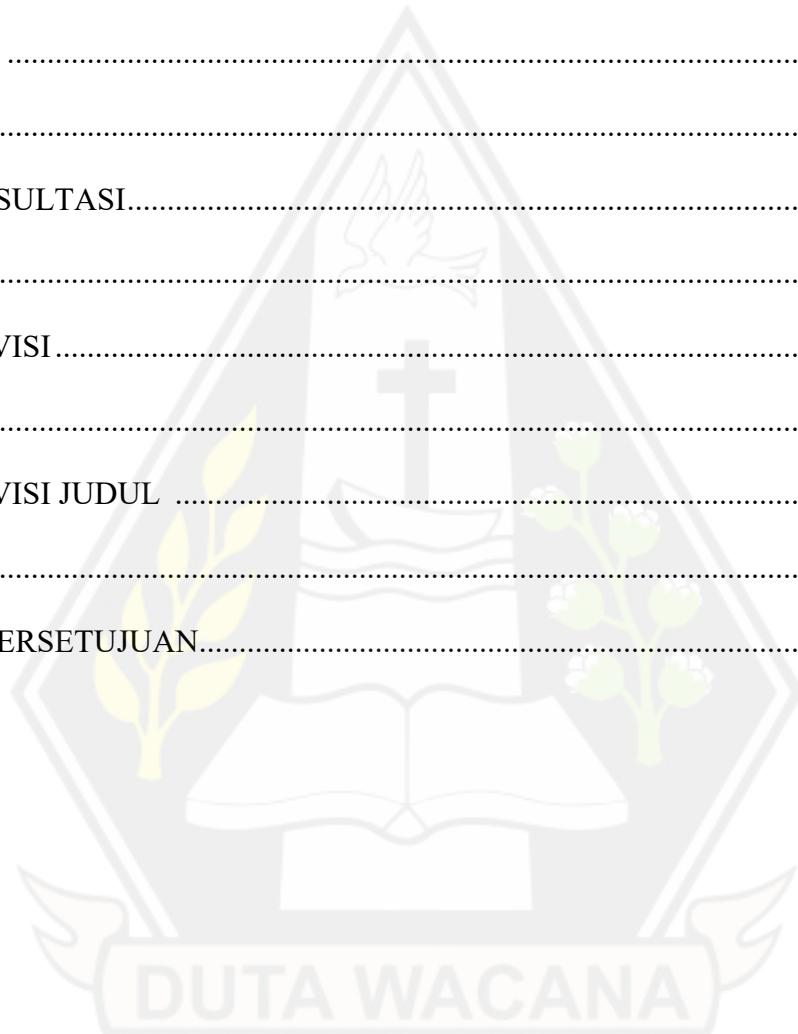
DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi suber: Wibowo (2013) | 11 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 26 |
| Gambar 4.1 Logo PT. Balangan Citra Mandiri Mandiri..... | 40 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Balangan Citra Mandiri Mandiri..... | 41 |
| Gambar 4 .3 Hasil Model Penelitian..... | 55 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------------------|----|
| LAMPIRAN 1..... | 67 |
| KUESIONER PENELITIAN..... | 67 |
| LAMPIRAN 2..... | 74 |
| DATA RESPONDEN..... | 74 |
| LAMPIRAN 3..... | 85 |
| OLAH DATA | 85 |
| LAMPIRAN 4..... | 91 |
| KARTU KONSULTASI..... | 91 |
| LAMPIRAN 5..... | 93 |
| LEMBAR REVISI..... | 93 |
| LAMPIRAN 6..... | 94 |
| LEMBAR REVISI JUDUL | 94 |
| LAMPIRAN 7..... | 95 |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | 95 |



**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

Charles Paulus Lewier

11150047

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: vanlewier@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Balangan Citra Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja, mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja, mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja, mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja, dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja pada PT. Balangan Citra Mandiri. Responden dalam penelitian ini adalah 88 responden pada PT. Balangan Citra Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Persepsi Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Persepsi Budaya Organisasi secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan kinerja karyawan, dan kompensasi secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Balangan Citra Mandiri.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION
AS INTERVENING VARIABLE**

(Case study on employee's of PT. Balangan Citra Mandiri)

Charles Paulus Lewier

11150047

Departement Management Faculty Of Business

Duta Wacana Christian University

Email: vanlewier@gmail.com

ABSTRACT

This research is related to the influence of organizational culture and compensation on employee's performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Balangan Citra Mandiri. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture perceptions on employee's performance, to determine the influence of organizational culture perceptions on job satisfaction, to determine the influence of compensation on job satisfaction, to determine the influence of job satisfaction to performance, to determine the influence of organizational culture perceptions to employee's performance mediated by satisfaction. work, knowing the influence of compensation on employee's performance mediated by job satisfaction, and knowing the influence of compensation on employee's performance mediated by job satisfaction at PT. Balangan Citra Mandiri. Respondents in this study were 88 respondents at PT. Balangan Citra Mandiri. The results of this study indicate that the perception of organizational culture has a significant positive influence on performance, compensation has a significant positive influence on employee's performance, perception of organizational culture has a significant positive influence on employee's job satisfaction, compensation has a significant influence on employee's, satisfaction job satisfaction has no influence on employee's performance, perception Organizational culture indirectly through job satisfaction as anvariable intervening has a significant influence on employee's performance, and compensation indirectly through job satisfaction as anvariable intervening has a significant influence on employee's performance at PT. Balangan Citra Mandiri.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekarang ini faktor tenaga kerja dalam berbisnis dipandang penting bagi perusahaan swasta ataupun milik Negara. Manusia selaku sumber daya utama memiliki peran dalam organisasi. Sehingga perusahaan berupaya secara berkelanjutan dalam mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan guna meraih tujuan organisasinya. Tidak terkecuali PT. Balangan Citra Mandiri yang bergerak dalam bidang tambang pasir. Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Sehingga perusahaan harus bisa mencetak situasi dalam mewujudkan iklim perusahaan yang baik. Hal ini akan berimbas terhadap kinerja yang semakin baik juga.

Kinerja karyawan menjadi sebuah faktor penting untuk majunya sebuah perusahaan. Pentingnya kinerja karyawan ini dikarenakan jika kinerja secara individual ataupun tim di perusahaan menurun maka bisa berdampak yang bermakna pada perusahaan tersebut. Hal ini dipengaruhi banyak faktor diantaranya ialah budaya organisasi, kompensasi, Kepuasan kerja dan yang lainnya.

Persepsi Budaya Organisasi pada penelitian ini mengarah pada sebuah tatanan yang dijadikan sebuah kebiasaan yang bersifat positif yang berguna untuk mengarahkan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Kontrol tersebut mulai dari jadwal masuk kerja hingga peraturan yang digunakan untuk mengatur setiap karyawan agar berperilaku sama dalam hal bekerja pada sebuah perusahaan atau bisa juga dikatakan sebagai peraturan yang tersurat. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Balangan Citra Mandiri adalah kebudayaan organisasi yang belum mampu mengatur setiap karyawannya untuk berperilaku baik. hal ini

dikarenakan beberapa karyawan masih berperilaku tidak baik. Hal ini juga berdampak pada masalah kompensasi.

Pendapat Hasibuan (2017:119) Kompensasi diartikan dengan seluruh pendapatan yang bisa berupa uang, barang langsung maupun tak langsung yang tenaga kerja terima sebagai bentuk imbalan dari jasa yang karyawan berikan ke perusahaan. Karyawan yang menginginkan imbalan yang besar akan terlihat lebih giat dalam hal bekerja. Banyak hal dilakukan mulai dengan menambah jam kerja atau bisa juga di sebut lembur hingga dengan menunjukkan prestasinya dalam bekerja untuk mendapatkan reward tertentu. Kompensasi tidak hanya berupa uang saja bisa juga berupa kenaikan pangkat atau jabatan. Kondisi PT. Balangan Citra Mandiri menerapkan kompensasi bagi karyawan juga sama dengan perusahaan yang lain baik berupa peningkatan pendapatan ataupun kenaikan jabatan.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang Persepsi Budaya Organisasi dan kompensasi terdapat sebuah faktor yang mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik, diantaranya ialah Kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015) usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan sangat didukung oleh kepuasan kerja seorang karyawan. Hal tersebut sependapat dengan teori yang bunyinya yakni kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap umum karyawan atas pekerjaannya. Individu yang kepuasannya tinggi akan memperlihatkan sikap positif kepada kerja tersebut, sementara individu yang tidak memiliki kepuasan atas kerjanya memperlihatkan sikap negative kepada pekerjaannya. Sehingga bisa dinyatakan yakni kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini selaras dengan pendapatnya Sinambela (2012:255) yakni kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Didalam penelitian ini didapati jika Persepsi Budaya Organisasi mengalami penurunan sedangkan kompensasi yang diperlakukan bagi setiap karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan belum mampu memenuhi harapan karyawan dalam membentuk kinerja karyawan

seperti yang diharapkan perusahaannya. Kepuasan kerja yang kondusif menjadi modal besar terciptanya kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini yang dimana subjek peneliti ini adalah karyawan PT. Balangan Citra Mandiri yakni perusahaan di bidang tambang akan memperoleh hasil penelitian yang berbeda dengan perusahaan yang bergerak dibidang lainnya dengan karakteristik yang berbeda juga karyawan tambang dengan karyawan perusahaan lainnya.

Mengacu dari paparan dalam latar belakang masalah bersangkutan, peneliti berkeinginan untuk meneliti terkait karyawan PT. Balangan Citra Mandiri yang judulnya **Analisis Pengaruh Persepsi Persepsi Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** (Studi kasus pada karyawan PT. Balangan Citra Mandiri)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat penulis tuliskan rumusan masalah yang mendasari penelitian ini yakni:

- 1) Apakah Persepsi Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri ?
- 2) Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri ?
- 3) Apakah Persepsi Budaya Organisasi mempengaruhi Kepuasan kerja di PT. Balangan Citra Mandiri ?
- 4) Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Kepuasan kerja di PT. Balangan Citra Mandiri ?
- 5) Apakah Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri ?

- 6) Apakah Persepsi Budaya Organisasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja pada PT. Balangan Citra Mandiri ?
- 7) Apakah kompensasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja pada PT. Balangan Citra Mandiri ?

1.3 Batasan Masalah

Supaya hal yang dibahas oleh penulis tidak terlalu melebar, maka peneliti menyusun fokus penelitiannya yakni:

Responden yang penulis teliti ialah karyawan PT. Balangan Citra Mandiri.

Adapun peneliti melibatkan sejumlah variabel untuk diteliti diantaranya budaya organisasi, kompensasi, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penulis menyusun sejumlah tujuan penelitian, diantaranya untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri
- 2) Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri
- 3) Mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja di PT. Balangan Citra Mandiri
- 4) Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja di PT. Balangan Citra Mandiri
- 5) Mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri

- 6) Mengetahui pengaruh Persepsi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja pada PT. Balangan Citra Mandiri
- 7) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan kerja pada PT. Balangan Citra Mandiri

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan hal yang diteliti ini bisa bermanfaat bagi seluruh pihak, diantaranya ialah:

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil yang diteliti diharap bisa selaku bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.

- 2) Bagi penulis

Bisa memperluas wawasan terkait fakta bisnis yang terjadi, sehingga bisa mengetahui implementasi teori yang dipelajari dengan kondisi sebenarnya.

- 3) Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil yang diteliti bisa memberi gambaran dan masukan yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan di Bab IV maka bisa ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Persepsi Budaya Organisasi secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri maka hipotesis 1 terbukti.
2. Kompensasi secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri. maka hipotesis 2 terbukti
3. Persepsi Budaya Organisasi secara positif signifikan mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri. maka hipotesis 3 terbukti
4. Kompensasi secara positif signifikan mempengaruhi Kepuasan Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri maka hipotesis 4 terbukti
5. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Balangan Citra Mandiri maka hipotesis 5 tidak terbukti
6. Persepsi Budaya Organisasi secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Balangan Citra Mandiri maka hipotesis 6 terbukti
7. Kompensasi secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Balangan Citra Mandiri maka hipotesis 7 terbukti

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan bahwa Persepsi Budaya Organisasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja maka ada beberapa saran

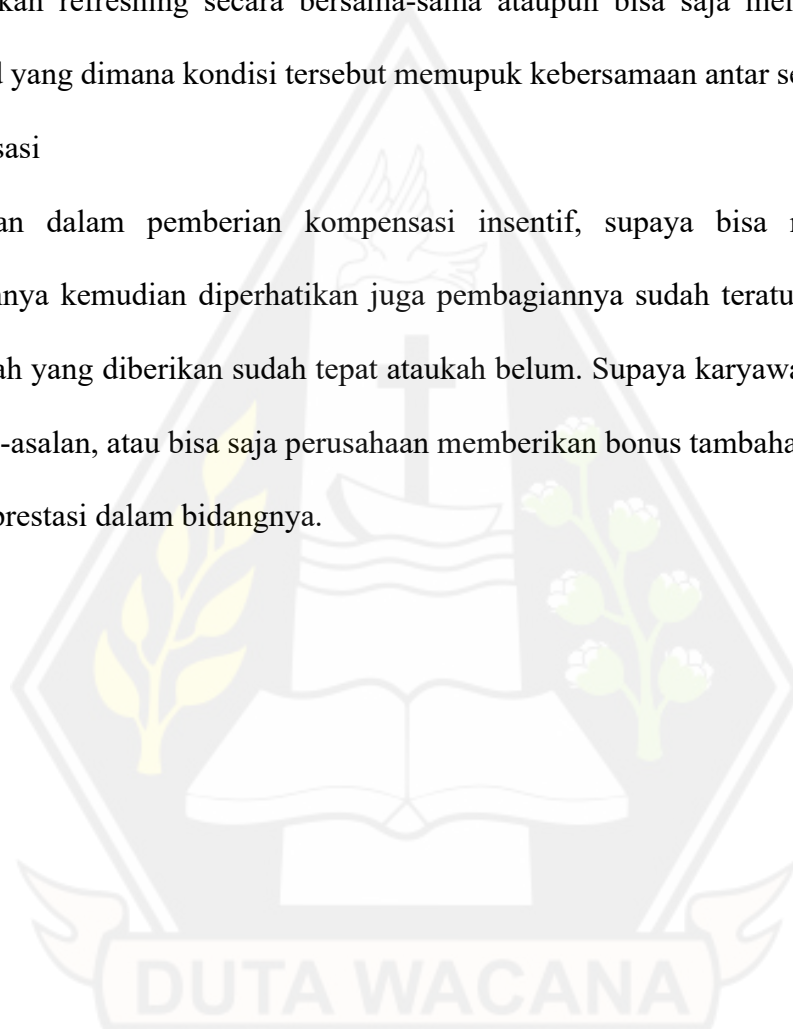
yang dapat penulis berikan pada perusahaan. Mengingat bahwa dalam penelitian terdapat beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai rendah dalam setiap variabelnya:

1. Budaya organisasi

Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan aktivitas bersama berupa kegiatan secara bersamaan misalkan mengadakan refreshing secara bersama-sama ataupun bisa saja melakukan kegiatan outbound yang dimana kondisi tersebut memupuk kebersamaan antar sesama karyawan.

2. Kompensasi

Perusahaan dalam pemberian kompensasi insentif, supaya bisa memacu kinerja karyawannya kemudian diperhatikan juga pembagiannya sudah teratur ataupun belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atukah belum. Supaya karyawan dalam bekerja tidak asal-asalan, atau bisa saja perusahaan memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi dalam bidangnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu **Mangkunegara**, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Amstrong**, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Elexmedia. Komputindo.
- Arikunto**, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, **Wilson**. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). *Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives*. *Journal of Applied Psychology*, **98**(2), 199–236
- Dessler**, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. **Alih bahasa**: Eli. Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Devi Nurista, Pratiwi. 2018 “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara (Studi Kasus Pada PT. Naga Bhuana Wonogiri)”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwi Endah Wahyuningsih. 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur*, Vol 6 No 1 (2015): Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 6 Nomor 1 Juli 2015
- Edison**, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali**, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali**, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas.
- Gracia Stefani dan Thomas Santoso, 2020. *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT SEGAR Dengan Happiness At Work Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra
- Graha, Alexander Monte Christo Arta., dan Edy Rahardjo, 2016. “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang*”, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.

- Gregorius Adnan Purnama, 2011. *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Dan Kelayakan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Unit Produksi PT. Kereta Api Indonesia (persero) upt. Balai yasa yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Hasibuan**, Malayu S.P.. **2017**. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar**. **2013**. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo**, 2014, *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-. 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Kusumah, Evi Teja dan Suharnomo. 2015. *Analisis Persepsi Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Semarang)*. E-Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro, 4(3), hal.1-15.
- Oktaviane, Fischa. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pasoka Sumber Karya Padang*. Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. C. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Samsuddin, H. 2018**. *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, Persepsi Budaya Organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia. Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012**. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stefanie Inggried Gorap, Siti Haerani, Wardhani Hakim, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon)*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship.
- Stephen, **Robbins 2015**, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat,.
- Sugiyono. 2017**. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryajiwangga, Muhammad Agung Reza, 2017. *Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)* SKRIPSI. Manajemen. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi. Yogyakarta
- Wibowo. 2013. *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.