

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI H- BOUTIQUE HOTEL
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Di susun oleh :

RIANI PAKULLA

11200893

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun oleh:

Riani Pakulla

11200893



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI
MANAJEMEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA
WACANA YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/ TESIS/ DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Riani Pakulla
Nim : 11200893
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI H= BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA

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 : 09 Januari 2024

Yang menyatakan



Riani Pakulla

11200893

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI H- BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Riani Pakulla

11200893

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Desember 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Ketua Tim Penguji/ Dosen pembimbing)	
2. Dr. Perminas Pangeran, S.E, M.SI. (Dosen Penguji)	
3. Dra. Agustini Dyah Repati, MBA (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, Januari 2024

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI H- BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam program studi manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan di catumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabilah saya terbukti melakukan tindakan plagiasi dan melukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut di batalkan.

Yogvakarta. 20 November 2023



Riani Pakulla

11200893

HALAMAN MOTTO

Doakan apa yang dikerjakan, kerjakan apa yang di Doakan.

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan.” **(Yeremia 17: 7)**

‘Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.’

(Matius 6:34)

“Jangan hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakan dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

(Filipi 4:6)

“Jangan malu dengan kegagalanmu, belajarlh darinya dan mulai lagi.”

(Richard Branson)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa menyertai dan menguatkan selama penulis menempuh pendidikan.
2. Bapak Sumule Pakku dan Ibu Salma Mallaga. Selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan, memberi semangat dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
3. Saudara kandung saya Piter, Ronal, Rianti, Risno, Rudi, Randi dan Ririn yang selalu memberi semangat dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir
5. Dekan Fakultas Bisnis beserta Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Keluarga Kos atau teman-teman yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Pihak Hotel H- Boutique Yogyakarta yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan
8. Sahabat penulis: Windra, Vinensia, Nadya, dan Sophia. Yang telah membantu, menemani, mengingatkan dan memberi dukungan dalam penulisan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus, atas cinta kasih serta berkatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di H- Boutique Hotel Yogyakarta”

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S-1 Fakultas Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa didalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis mendapatkan berbagai rintangan serta hambatan yang dihadapi, namun penulis bersyukur atas segala rahmat, anugerah serta campur tangan yang telah Tuhan Yesus berikan serta dari peran, dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar besarnya:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan penyertaan-Nya di dalam kesulitan serta hambatan yang penulis alami dalam proses penyelesaian skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, doa, dan nasehat kepada saya.
3. Sahabat dan teman-teman yang telah banyak membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Dosen pembimbing penulis, Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA yang selama ini dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk menuntun serta

mengarahkan penulis, serta memberikan bimbingan dan pelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Pihak Hotel H- Boutique Yogyakarta yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
7. Kakak sekaligus teman, Windra yang selalu memberikan nasehat dan menguatkan dalam setiap proses pembuatan skripsi.
8. Untuk teman-teman seperjuangan saya Nadya, Vinensia, Sophia, Rifandika, Winda, Aster, dan teman-teman di konsentrasi MSDM, Pemasaran dan Keuangan.
9. Untuk semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 20 November 2023



Riani Pakulla

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Batasan Masalah.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Budaya Organisasi	8
2.1.1. Definisi Budaya Organisasi.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	9
2.1.3. Indikator Budaya Organisasi.....	10
2.2. Kompensasi	11
2.2.2 Definisi Kompensasi	11
2.2.3 Faktor-Faktor Kompensasi.....	12

2.2.4	Indikator Kompensasi.....	14
2.3.	Disiplin Kerja.....	16
2.3.1	Definisi Disiplin Kerja.....	16
2.3.2	Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja	18
2.4.	Kinerja Karyawan	18
2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	18
2.4.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	19
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.5.	Desain Penelitian.....	21
2.6.	Hipotesis.....	22
2.7.	Perumusan Hipotesis.....	22
2.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.7.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.8.	Kerangka Penelitian.....	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2	Data Penelitian	26
3.3	Metode Cara Pengambilan Sampel	28
3.4	Metode Pengambilan Data.....	28
3.5	Uji Koesioner	28
3.5.1	Uji Validitas.....	28
3.5.2	Uji Reliabilitas.	29
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6.1	Budaya Organisasi	30
3.6.2	Kompensasi	31

3.6.3	Disiplin Kerja.....	31
3.6.4	Kinerja Karyawan.....	32
3.7	Alat Analisis Data.....	30
3.8	Uji Hipotesis.....	33
3.8.1	Uji Statistik t.....	34
3.8.2	Uji statistik F.....	34
3.8.3	Koefisiem Determinasi (R2).....	35
BAB IV		36
HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1.	Gambaran umum Sagan Heritage Yogyakarta	36
4.2.	Struktur Organisasi	37
4.3.	Visi dan Misi	40
4.4.	Logo Perusahaan	41
4.5.	Hasil Uji Instrumen.....	41
4.5.1.	Uji Validitas.	41
4.5.2	Uji Reliabilitas.	43
4.6.	Deskripsi Profil Responden.....	44
4.7.	Teknik Analisis Data	46
4.8.	Hasil Uji Hipotesis.....	48
4.8.1.	Analisis Uji Parsial (T).....	48
4.8.2.	Analisis Uji Simultan (Uji F).....	49
4.8.3.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	50
4.9.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB V		56
PENUTUP.....		56
5.1.	Kesimpulan.....	56
5.2.	Saran.....	56
5.3.	Keterbatasan.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		58
LAMPIRAN.....		62

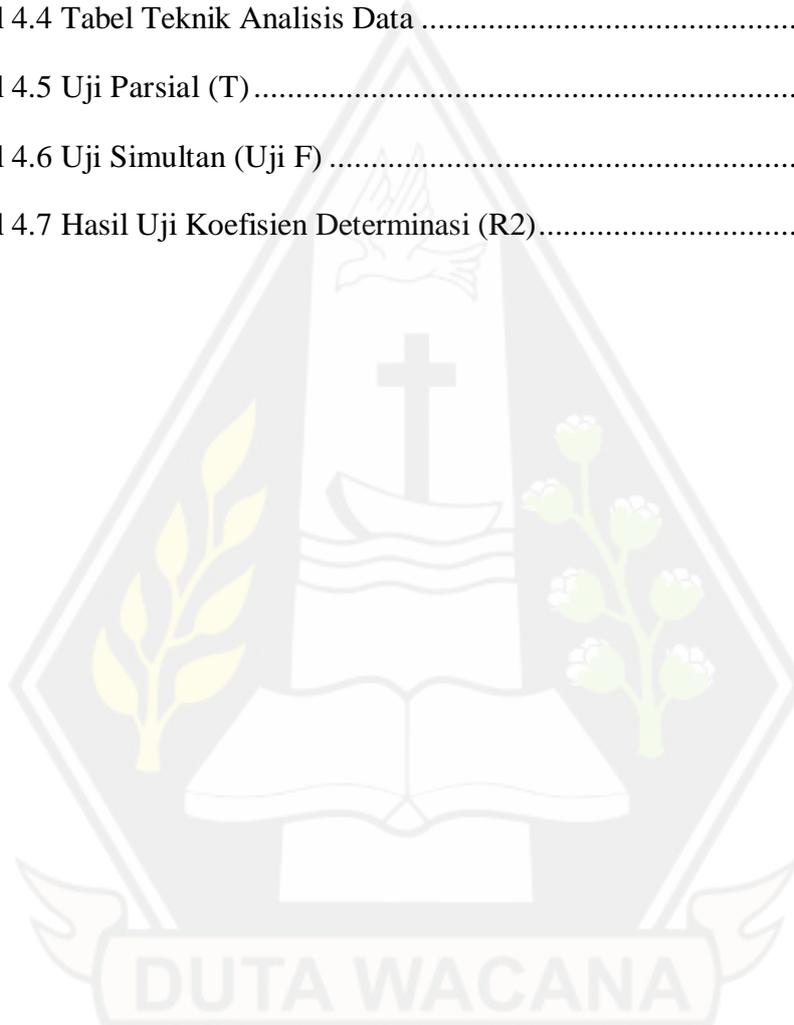
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian Penelitian.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Logo.....	41



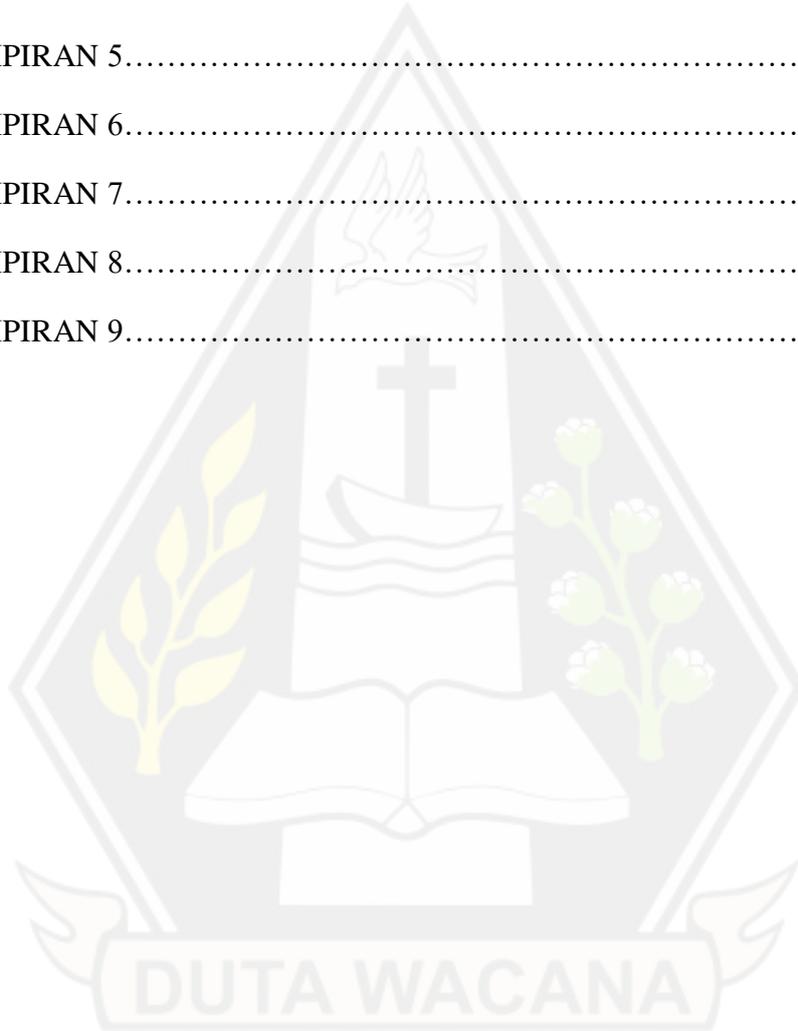
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.	43
Tabel 4.3 Tabel Profil Responden	44
Tabel 4.4 Tabel Teknik Analisis Data	46
Tabel 4.5 Uji Parsial (T).....	48
Tabel 4.6 Uji Simultan (Uji F)	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	50



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	62
LAMPIRAN 2.....	68
LAMPIRAN 3.....	80
LAMPIRAN 4.....	83
LAMPIRAN 5.....	85
LAMPIRAN 6.....	86
LAMPIRAN 7.....	87
LAMPIRAN 8.....	88
LAMPIRAN 9.....	89



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI H- BOUTIQUE HOTEL
YOGYAKARTA**

Riani Pakulla

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

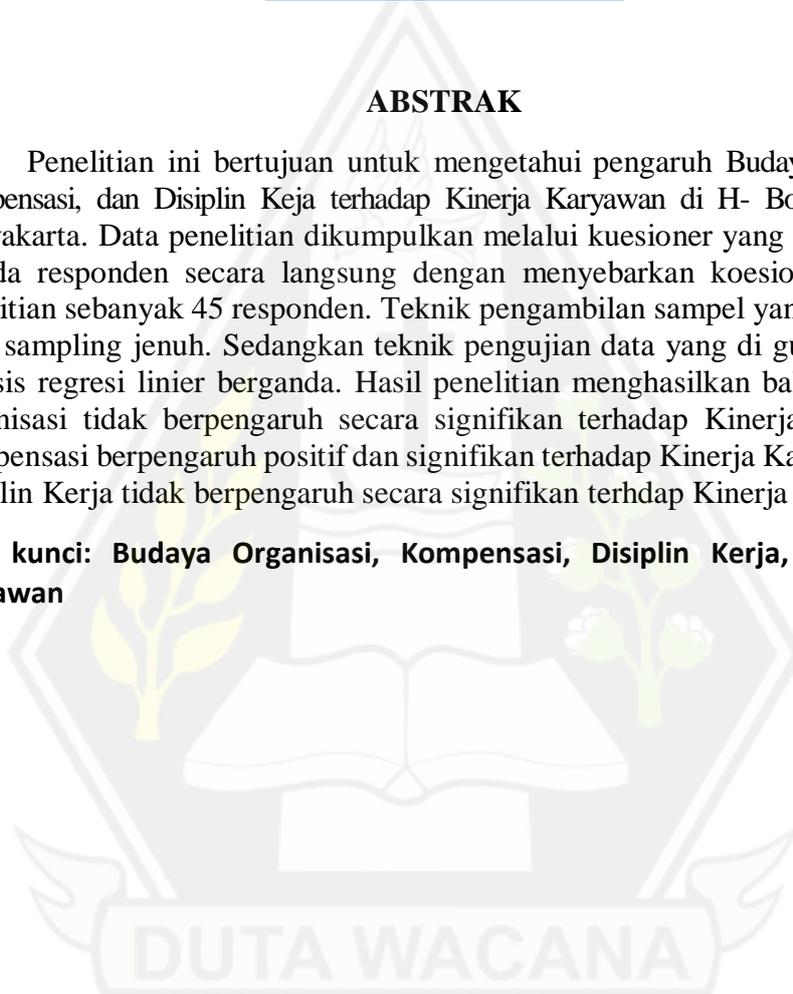
Universitas Kristen Duta Wacana

rianipakulla2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di H- Boutique Hotel Yogyakarta. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disampaikan kepada responden secara langsung dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sedangkan teknik pengujian data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menghasilkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan



**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE
COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT H- BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA**

Riani Pakulla

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

rianipakulla2@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Organizational Culture, Compensation and Work Discipline on Employee Performance at H-Boutique Hotel Yogyakarta. Research data was collected through questionnaires which were delivered to respondents directly by distributing questionnaires. The research sample was 45 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. Meanwhile, the data testing technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that Organizational Culture does not have a significant effect on Employee Performance, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha berkembang semakin pesat, menandakan memasuki masa globalisasi. Hampir setiap aspek kehidupan manusia mengalami perubahan, termasuk bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan ekonomi. Perubahan ini berdampak pada semakin ketatnya persaingan yang harus dihadapi setiap bisnis di pasar global. Artinya, agar suatu bisnis dapat berkembang dan tetap kompetitif, maka ia harus memaksimalkan seluruh sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya, yang merupakan aset strategis. Keberlangsungan bisnis suatu perusahaan tidak akan bertahan lama apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, berapapun besarnya, karena organisasi pada dasarnya hanyalah perkumpulan manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama, maka organisasi diciptakan dengan tujuan khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi perusahaan berfungsi sebagai jembatan antara tenaga kerja dan manajemen. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan dunia usaha menjamin seluruh karyawannya akan tumbuh dan berkembang bersama, menurut Sutrisno (2010:2). bisnis atau pendirian. Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain etos kerja, budaya organisasi, dan gaji yang kompetitif dari pemberi kerja. Persepsi budaya organisasi merupakan norma dan keyakinan yang tumbuh dalam perusahaan dan mengarahkan perilaku karyawan ke arah yang lebih baik. Jika budaya organisasi menjunjung tinggi sistem organisasi, maka

organisasi tersebut dapat tumbuh dan kompetitif (Yateno, 2020:327). Dalam hal ini, budaya organisasi yang dirasakan suatu organisasi merupakan fitur yang juga dapat berdampak perilaku pegawai yang pastinya bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.

Keberhasilan suatu perusahaan diarahkan pada kemampuannya dalam mencapai harapan yang telah ditargetkan jauh sebelumnya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu saja dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan yang ditentukan oleh hal-hal tertentu seperti internal dan eksternal dalam perusahaan. Hal-hal yang berhubungan dengan eksternal adalah segala sesuatu yang kedudukannya tidak berada dalam lingkup perusahaan (di luar perusahaan), tetapi mempunyai pengaruh penting terhadap perusahaan. Ketika pekerja tidak dapat mengatasi pengaruh global, akibatnya adalah kesulitan bagi perusahaan. Begitu pula dengan kemampuan peningkatan tingkat demografi, sosial, ekonomi, dan politik di suatu negara berdampak pada kinerja perusahaan.

Dalam dunia bisnis, kompensasi adalah pengakuan yang diterima seorang karyawan dari pemberi kerja atas kinerjanya. Sebelum memilih bekerja di suatu perusahaan, seorang karyawan mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kompensasi. Membayar karyawan adalah praktik manajemen penting yang meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Dengan cara ini, produktivitas bisnis akan meningkat sehingga berdampak pada keuntungan bisnis juga. Pada kenyataannya, remunerasi tidak hanya menguntungkan pekerja. Kompensasi juga akan menguntungkan perusahaan jika manajemen efektif. Karena kompensasi memungkinkan Anda

mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama, hal ini dapat membantu perusahaan menghemat uang, terutama dalam hal biaya perekrutan.

Loyalitas dan kinerja karyawan meningkat dengan pemberian kompensasi yang adil dan transparan. Ketidakmampuan untuk mendapatkan bayaran yang baik adalah salah satu alasan utama pekerja keluar dari perusahaan. Telah dibuktikan bahwa membayar karyawan secara lebih efektif akan membuat mereka tetap menjadi staf dan menginspirasi mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan seberapa cepat mereka memberikan kompensasi, selain apakah hal tersebut tepat. Menurut Kadarisman (2012), kompensasi tepat waktu mengacu pada kemampuan suatu bisnis atau organisasi untuk membayar pekerja pada waktu yang ditentukan. Karyawan akan merasa tidak puas jika perusahaan gagal memberikan kompensasi yang telah jatuh tempo sesuai jadwal. Ketidakpuasan para pekerja terhadap perusahaan akan mengakibatkan berbagai tindakan mulai dari pemogokan hingga pemogokan. Perilaku tertentu yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap organisasi akan menurunkan kinerja karyawan dan mengganggu operasional bisnis.

Suatu organisasi memerlukan disiplin kerja karena tanpa disiplin kerja, pencapaian tujuan akan sulit dicapai. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja mengacu pada perilaku karyawan yang mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan secara tertulis dan tidak tertulis. Meskipun disiplin yang tidak memadai akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, namun disiplin kerja yang kuat di kalangan karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan. Tepat waktu tiba di tempat kerja, pulang tepat waktu, atau menyelesaikan tugas

tepat waktu adalah contoh disiplin. Pekerja yang sadar dan mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan pasti akan mengalami kemajuan, dan ini adalah sesuatu yang dihargai oleh perusahaan.

Hotel adalah sebuah bangunan yang dimanfaatkan untuk melayani jasa penginapan dengan berbagai macam pilihan kamar untuk para wisatawan. Hotel berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu “hostel” yang berarti tempat penampungan untuk pendatang. Selain menjadi tempat akomodasi penginapan, hotel biasanya juga dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas seperti kolam renang, tempat spa, gym, balai pertemuan dan juga restoran. Namun perlu diketahui bahwa sebuah bangunan penginapan tidak bisa disebut hotel jika syarat dan kriterianya masih belum memadai sesuai standart yang ditentukan.

Boutique Hotel Yogyakarta merupakan salah satu hotel di Yogyakarta yang berbintang tiga sehingga berdasarkan hasil wawancara langsung dengan HRD yang bernama Tian. Beliau mengatakan bahwa terdapat masalah terkait dengan di temukannya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu adanya komunikasi yang kurang baik, tidak patuh terhadap perintah atasan. Selain wawancara dengan HRD penulis juga melakukan wawancara dengan karyawan yang mengatakan bahwa terdapat beberapa rekan kerja yang tidak bisa di ajak untuk dalam menyelesaikan pekerjaan. sehingga karyawan merasakan ketidakpuasan dan perusahaan juga merasakan ketidakdisiplinan dari karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan H-Boutique Hotel Yogyakarta.

:

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang di atas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Boutique Hotel Yogyakarta?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di H-Boutique Hotel Yogyakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Boutique Hotel Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Boutique Hotel Yogyakarta.
 2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Boutique Hotel Yogyakarta.
- Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Boutique Hotel Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian:

1. Bagi Penulis

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya.

1.5 Batasan Masalah:

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulis akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel-Variabel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi ialah keyakinan serta norma yang dikembangkan pada perusahaan dan menuntun tindakan dari para karyawan untuk menjadi lebih baik. Budaya organisasi bisa mengikuti kemampuan untuk menjadi lebih besar dan mampu bersaing, yaitu apabila budaya organisasi menunjang sistem organisasi (Donu 2022).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, Yuritanto 2021).

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang melakukan perbuatan sesuai dengan aturan dan tata kerja perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno 2017).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, Suparo Eko 2015).

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di H -Boutique Hotel Yogyakarta yang beralamat di Jl. Prof. Herman Yohanes No.1, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55223

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.

Sama halnya seperti hasil yang didapatkan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang negatif atau tidak signifikan, dimana artinya setiap karyawan dapat mempelajari, mengamati, melakukan apa yang diberikan oleh atasan yang nantinya bisa meningkatkan kinerjanya menjadi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulan Sari Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai hitung t sebesar 2.644 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Indikator kompensasi langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini yang pertama yaitu gaji berupa jumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan. Yang kedua berupa insentif sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kerja masing-masing. Yang ketiga berupa bonus yang dibayarkan atau diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat. Yang berikutnya kompensasi tidak langsung yang pertama tunjangan dimana balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan dan yang terakhir mengenai fasilitas dimana sesuatu yang dinikmati dan

dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan dan reward atau penghargaan dalam bekerja. Maka dapat dinyatakan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, THR (tunjangan hari raya), dan yang terakhir fasilitas perusahaan berupa tunjangan transportasi dan juga makan siang akan dapat meningkatkan motivasi dalam setiap karyawan untuk bekerja karena apa yang telah diharapkan atau dibutuhkan oleh setiap karyawan telah terpenuhi dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi pada setiap perusahaan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat dilihat keseluruhan indikator pada kompensasi terhadap kinerja karyawan Boutique Hotel memiliki kontribusi yang relative besar dalam peningkatan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Opan Arifudin, 2019) dalam penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sudarsih, 2022). Kompensasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui Disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan pada kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1.939 dan nilai signifikansi sebesar 0.059 berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat dinyatakan “semakin tinggi disiplin kerja semakin rendah

kinerja karyawan, jadi dapat diketahui ketika mengalami penurunan maupun kenaikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian yang dapat dilihat dari hasil uji deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator perihal hadir tepat waktu dan aturan penyelesaian pekerjaan atau tanggung jawab, dimana indikator tersebut belum dijalankan baik di perusahaan hotel Boutique Jogja. Sehingga hal inilah yang membuat suatu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Boutique Jogja.

Setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Indikator perihal hadir tepat waktu merupakan salah satu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Boutique Jogja karena seringkali karyawan secara kronis kesulitan untuk datang tepat waktu, penting untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalahnya agar tidak menciptakan budaya yang mengabaikan standar profesional, sehingga akan menjadi masalah jika keterlambatan menjadi kebiasaan. Keterlambatan akan merugikan perusahaan dalam hal penggajian, produktivitas, dan menjadi contoh negatif bagi rekan kerja lainnya. Meskipun keterlambatan sesekali adalah hal yang wajar bagi sebagian besar anggota staf, namun keterlambatan yang sudah menjadi kebiasaan dapat menimbulkan masalah bagi lingkungan kerja dan kinerja karyawan saat

berada di tempat kerja. Indikator lainnya yang merupakan salah satu variabel disiplin kerja yang tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Boutique Jogja yaitu indikator aturan penyelesaian pekerjaan atau tanggung jawab dimana seringkali karyawan abai terhadap tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di hotel Boutique Jogja, sehingga hal inilah yang membuat disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Boutique Jogja.

Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap harus memperhatikan beberapa indikator disiplin kerja lainnya seperti karyawan mengikuti perihal berpakaian, karyawan taat pada tingkah laku atau sikap, karyawan mengikuti prosedur dengan unit-unit yang ada di perusahaan, dan yang terakhir mengenai aturan hal-hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nailul Muna (2022) yang menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada H-Boutique Hotel Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan pada H- Boutique Hotel Yogyakarta sebagian besar laki-laki dengan persentase 73,3%, kemudian usia kerja sebagian besar para karyawan berusia antara 19-30 tahun dengan persentase 58%, dengan mayoritas tingkat pendidikan SMK/SMA sebesar 58%, Sebagian besar responden Sudah Menikah dengan persentase 53%, dan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja selama ≤ 2 tahun sebesar 49%.
2. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan H- Boutique Hotel Yogyakarta.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan H- Boutique Hotel Yogyakarta.
4. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan H- Boutique Hotel Yogyakarta.

5.2 Saran

Melihat hasil penelitian, saran yang diajukan bagi Perusahaan Boutique Hotel Yogyakarta agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perusahaan juga harus membangun dan meningkatkan budaya organisasi, kompensasi, dan

disiplin kerja sehingga karyawan bisa membangun budaya organisasi yang baik, serta perusahaan lebih memperhatikan dalam pemberian seperti sistem gaji yang diberikan apakah gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, juga disiplin dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Melihat hasil R yang diperoleh masih 51,3% berarti terdapat variabel lain yang mempengaruhi, maka peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lainnya selain budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel yang sedikit karena populasi yang diteliti relatif kecil di Boutique Hotel Jogja.
2. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga variabel agar mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh pada kinerja karyawan, dan hal ini menjadi salah satu keterbatasan dikarenakan masih banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Aulia, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina (Doctoral Dissertation, Kodeprodi61201# Manajemen).
- Bengkati, L. E. (2021). Pengaruh kompetensi dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. *Katalog.ukdw* 66
- Firmansyah, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1)
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2, 143-152.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol.8 No.2

- Koestartyo, C. T., Yunita, S., & Nugroho, A. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan coffee shop di surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 42-5
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30-39.
- Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). *MANAJEMEN DEWANTARA*, 7(1), 15-31.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- MUTMAINNA, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAS MULIA PALM IOL MILL DI LUWU UTARA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pandia, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40-45
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryandini, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(3).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55-62.
- Wira, D. (2021). *Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompensasi*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 175-180
- Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian The people generally know that our employees have civil service performance (performance) is not so good in completing a task. *The performance of the civil serva*.
- Yuszulfikar, B., Sudarsih, S., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. *VALUE: Journal of Business Studies*, 1(2), 254-269.