

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Step Indonesia

Ach Baharrudin Said¹, Hasan Ubaidillah², Vera Firdaus³

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

email: bihirrid890@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

email: ubaid@umsida.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

email: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract

This study examines the Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Golden Step Indonesia. Purposive sampling technique is used in conjunction with quantitative research methods in data collection in this study. The sample of this study consists of 75 respondents. Collecting research data, respondents were given a questionnaire via Google Form. In addition, analytical procedures use software called SPSS V26. Multiple linear regression analysis and general assumption testing are two methods of data analysis. The t test, F test and R2 test are used in hypothesis testing. The results of the study indicate that the variables of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have a partial effect on Employee Performance and Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have a significant effect simultaneously on Employee Performance

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

A. Latar Belakang Teoritis

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perubahan yang cepat dalam teknologi, persaingan pasar yang semakin ketat, serta tuntutan konsumen yang semakin tinggi membuat perusahaan harus lebih responsif dan adaptif. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia.

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. Dengan melihat bagaimana setiap karyawan menunjukkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan tertentu yang telah

ditetapkan oleh organisasi, akan ada peningkatan kinerja (Aziz et al., 2023).

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada PT. Golden Step Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industry sepatu. Meskipun telah lama beroperasi dan menjadi pemain utama dalam industri ini, PT. Golden Step Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawannya. Selama beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya, yang berdampak langsung pada keseluruhan performa perusahaan.

PT. Golden Step mengalami beberapa penuruan kinerja karyawan, seperti beberapa karyawan yang belum bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun, dan kurang jelasnya jobsdesk yang diberikan atau kurang detail disetiap pekerjaannya, serta kurang inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga budaya organisasi menurun, serta banyaknya karyawan yang sering terlambat dikarenakan beberapa faktor, dengan menurunnya budaya serta kedisiplinan karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Golden Step menurun.

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. Kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap barang dan jasa dalam kaitannya dengan tugas-tugas (Yolanda et al., 2022).

Karyawan yang merasa terlibat dalam membangun budaya perusahaan akan berusaha lebih keras untuk mencapai visi dan misi organisasi (Tamimi et al., 2022). 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 (Ayyubi & Ratnawati, 2025). Hal ini sejalan dengan penelitian (Irfan et al., 2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian (Alam, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor penentu kinerja karyawan. Karyawan diberi kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka untuk perusahaan, menurut penelitian (Tawijjo, 2025). 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 (Khairi & Syahrian, 2022). Temuan ini juga diperkuat oleh (Nahriyati, 2022), dan (Firmansyah et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disisi lain menurut dalam penelitiannya (Adha, 2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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 (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Disiplin adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan karena sangat penting bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, upaya untuk memberikan kedisiplinan ini dilakukan (Kusumasari, 2022). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai aturan dan standar agar tidak melakukan kesalahan (Susanti & Aesah, 2022). Pendapat ini juga didukung oleh temuan penelitian (Fariska et al., 2025), dan (Djuwantoro et al., n.d.) yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tapi disisi lain menurut (Muna & Isnowati, 2022) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Golden Step Indonesia berkaitan dengan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memusatkan perhatian pada budaya organisasi, yang telah berkembang di lingkungan perusahaan. Peneliti berusaha untuk mengaitkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan budaya organisasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan ini.

Karena perusahaan mengukur kinerja karyawannya, perusahaan harus memperhatikan kinerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dilakukan. Selain itu berdasarkan hasil observasi pada Perusahaan PT Golden Step Indonesia menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dengan adanya budaya organisasi lebih terarah dalam kegiatan dan pelaksanaan tugas sehari hari. Budaya organisasi yang diterapkan yakni pemberlakuan jam masuk kerja jam 06.45 WIB. Adanya budaya organisasi yang baik sangat penting bagi perilaku karyawan PT Golden Step Indonesia dengan budaya organisasi juga saling berkaitan dengan kedisiplinan jam datang. Apabila karyawan datang terlambat maka

terdampak hukman, dan sebaliknya jika karyawan datang tepat waktu maka mendapatkan nilai tingkat kinerja yang baik dan salah satunya mendapatkan kompensasi.

Memberikan setiap karyawan jatah kompensasi sehingga berimbang baik oleh kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan dapat memacu kinerja baik yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan lebih semangat loyalitas dan meningkatkan kaltas kinerja karyawan yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini, untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang ditetapkan. Dalam suatu organisasi, harus ada disiplin. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik.

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. Selain itu, budaya organisasi yang tidak nyaman dan tidak kondusif akan menjadi sumber tambahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan, menghambat potensi mereka, dan bahkan mempengaruhi motivasi dan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan dan memastikan kelancaran operasional perusahaan dimasa mendatang. Lebih jauh, penelitian ini akan memberikan wawasan

mengenai budaya organisasi yang kuat, kompensasi yang adil, dan disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, Lokasi Penelitian ini PT. Golden Step Indonesia Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Golden Step Indonesia.

Mengenai pemahaman responden terkait dengan Sebagai variabel independent yang diidentifikasi sebagai berikut Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Step Indonesia merupakan faktor independent, Variabel bebas adalah Kinerja Karyawan adalah variabel yang mempunyai pengaruh, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Step Indonesia

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi unit Assembling dengan kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun dan karyawan kontrak yang berjumlah 270 karyawan. Purposive sampling yaitu pemilihan sampel dari populasi berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dan sudah diketahui adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian. Jumlah sampel yang dihasilkan oleh rumus ini akan membantu peneliti membuat keputusan tentang ukuran sampel yang tepat untuk penelitian. didapat jumlah sampel dengan jumlah 72,97 dan peneliti membulatkan menjadi 75

Dilakukan dengan pengujian instrumen data “pengkajian dan reliabilitas”, pengkajian asumsi klasik, pengkajian normalitas, pengujian autokorelasi, pengujian heterokedastisitas, pengujian multikolonieritas, serta pengujian linearitas” dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian parsial “uji T, pengujian koefisien korelasi berganda “uji R” serta pengujian koefisien determinasi berganda “uji R²” serta diukur melalui program aplikasi SPSS statistic versi 26.

C. 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 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 %

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. Suatu variabel dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasinya $sig. < 0,1$. Untuk r tabel penelitian di nilai R tabel dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 75 mendapatkan nilai r tabel sebesar 0,1888. Hasil analisis uji validitas data dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 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
Kompensasi (X2)	6	0,932	0,188	0,000	Valid
	1	0,882	0,188	0,000	Valid
	2	0,877	0,188	0,000	Valid
	3	0,869	0,188	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X4)	4	0,925	0,188	0,000	Valid
	1	0,955	0,188	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	2	0,962	0,188	0,000	Valid
	3	0,952	0,188	0,000	Valid
	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

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

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

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item s	Cronbach 's alpha	Koefisien Cronbach 's alpha	Deskripsi
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

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi variabel residu memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Exact $> 0,05$. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
		N	75
		Normal Parameters ^{a,b}	Mean
			.0000000
		Std. Deviation	1.35280572
		Absolute	.128

Test Statistic	Positive	.061
	Negative	-.128
Exact. Sig. (2-tailed)		.128
		.159 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

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. Pengujian dapat dikatakan valid apabila nilai VIF (Variance Inflatio Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil analisis data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel Uji Multikolinearitas Coefficients^a

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

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

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.

Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari olah data pada tabel 3.5 kolom unstandardized Coefficients pada bagian B maka diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya, berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (-.588) + 0.492 + 0.091 + 0.607 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar -.588 Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Pengelolaan Keuangan adalah -.588.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Positif sebesar 0.492. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.492 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.091. Hal ini berarti jika Kompensasi mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.091 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.607. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.607 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen.

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 :

Tabel Uji T

	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity		Statist. VIF
						Tolerance	VIF	
1 (Costant)	-.588	.544		-1.081	.284			
Budaya Organisasi	.492	.058	.565	8.540	.000	.149	6.71	
Kompensasi	.091	.070	.068	1.307	.195	.238	4.19	
Disiplin Kerja	.607	.090	.377	6.726	.000	.208	4.818	

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.6 maka dapat disimpulkan :

Keterangan :

$$Df = n - k = 75 - 4 = 71$$

$$\alpha = 10\% = 0,1$$

sehingga nilai $df = 71$ dan alpha 0,1 t tabel sebesar = 1,293

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), dapat ditinjau dari hasil signifikansi terhadap variabel sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi (X1)

Pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 8,540, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,000.

H2: Kompensasi (X2)

Pada variabel Kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Pendapatan sebesar 1,307, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,195.

H3: Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel Literasi Keuangan sebesar 6,726, dengan nilai t tabel sebesar 1,293 dan pada nilai signifikansi ,000.

Uji F

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

Tabel 3.7

Uji F Simultan

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

Sumber : Olah Data Primer SPSS
2025

Keterangan : signifikan jika $Sig < 0.05$ atau nilai f hitung $> f$ tabel.

Dari hasil analisis diatas maka didapatkan hasil seperti berikut :

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 H_a diterima dan H_0 ditolak

Uji Koefisien Linier Berganda

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

Tabel 3.8 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.381
a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				Sumber : Olah Data Primer SPSS 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 3.8 menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) 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 diterapkannya 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 organisasi

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Irfan et al., 2024) 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.

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 (Nahriyati, 2022) 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.

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 (Fariska et al., 2025) 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.

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(Wijaya et al., 2023) 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, perlu berusaha meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Maka dapat di simpulkan 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

E. Rekomendasi

Rekomendasi kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuan semoga membalas segala kebaikan yang telah diberikan terutama para karyawan yang bekerja di PT. Golden Step Indonesia. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

serta mengucapkan terimakasih pada Perusahaan PT. Golden Step Indonesia yang telah merekomendasikan sebagai objek penelitian.

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

F. Referensi

- Adha, F. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 8(2), 846–855.
- Alam, A. S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA KEPERIMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). 2507(February), 1–9.
- Alda Semarang, Olivia Laura Sahertian, M. M. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. 3(1), 218–228.
- Alfina Pramuswari , Yulita Dwi F.P M. Aflach Afi Shona, R. S. P. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Investment Review (BIREV)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurban.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SI-STEMPEMBETUNGAN_TERPUSA-T_STRATEGI_MELESTARI
- Amalia, A. P., & Firdaus, V. (2023). *Implementation of Work Discipline, Loyalty, and Motivation To Employee Performance PT. Santos Jaya Abadi-Sidoarjo PT Plant (Kapal Api)*. 1–12. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.2703>
- Ayyubi, S. Al, & Ratnawati, I. (2025). KARYAWAN DENGAN PEMBELAJARAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Divisi Garment PT. X). 14, 188–200.
- Aziz, M. R., Haryoto, C., & Jakarta, U. M. (2023). Dinamika Kreatif Manajemen Strategis PENGARUH GAYA KEPERIMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI Dinamika Kreatif Manajemen Strategis. 07(1), 35–47.
- Berto Armando Aliando, & Muhammad Irawan Noor. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwijaya*, 11(1), 731–741. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.150>
- Carreyra Cucu Karina, W. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Girinaga Bintang Utama Carreyra. 4(1), 1316–1328.
- Demanto, A., Rolland E. Fanggidae, & Maak, C. S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KABUPATEN KUPANG The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at. Hasibuan, 1–11.

- Djuwantoro, V. S., Firdaus, V., Ekonomi, F., & Sidoarjo, U. M. (n.d.). (*EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISCIPLINE, AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA*). 43–56.
- Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). *Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasaan Kerja Karyawan*. 3(2024).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XIII(1), 79–88. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.696>
- Feri Bagus Saputra Hasan Ubaidillah, V. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Firmansyah, E. D., Sari, H. M. K., Firdaus, V., & Hariasih, M. (2024). Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.286>
- Irfan, M., Rahman, Y., Hakim, A., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan e-ISSN: 2809-8862 Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui 15(November).
- Jufrizan, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khairi, R. H., & Syahrian. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(3), 11–22. https://www.researchgate.net/publication/365682101_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_KOMPENSASI_DAN_BEAN_KERJA_TERHADAP_KINE_RJA_KARYAWAN
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Muhammad Nawir, R. A. B., & Sulis Rifka Afifah, A. L. (2024). *INDIKATOR DISIPLIN KERJA*. 10(September), 301–320.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nahriyati, S. L. dan R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi Kasus Pt Lastana Express Cabang Raden Inten). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17, 95–106.
- Nino Nopriandi. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadvipayana*, 11(1), 742–752. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.151>
- Prapanca, D. P., & Aqliyah, E. M. N. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Keterlibatan, dan Komitmen di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 20. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.251>
- Pristiwanto, E., & Firdaus, V. (n.d.). *Charismatic Leadership, Compensation, and Individual Characteristics on Employee Performance Intervening by Job Satisfaction at*

- CV Juke Abadi Sidoarjo* [Pengaruh Kompenasi, Gaya Kepemimpinan Karismatik, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Kar. 1–10.

Purwanto & Wuryandari. (2024). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT RAYA SEKAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, 1(November 2018), 1–10.

Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 132–139. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>

Sabilul Kirom, Rauly Sijabat, S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS PELITA BANGSA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 107–115.

Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 106–113.

Septiannoor, M. L. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>

Sultan Bayu Ananta, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 91–104. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.221>

Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.60>

Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>

Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>

Tarwijo, S. M. (2025). Analisis Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja. 8(1), 53–60.

Titania Lintang Palupi, Augustin Rina Herawati, D. R. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAGELANG. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056> <https://academic.oup.com/bjoiinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827> <https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt> <https://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.050> <https://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.050>

Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Growth Industri Sumatera. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.59086/jam.v1i1.12>

Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP*

- YAPIS Biak*, 18(1), 66–77.
<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>
- Wildan, M., Ardliyanshah, R., Diantanti, N. P., Program, M., Manejemen, S., Ekonomi, F., Program, T., Manejemen, S., Ekonomi, F., & Terbuka, U. (2025). *Pengaruh Organizational Culture, Transformational Leadership, dan Competence terhadap Employee Performance di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok*. 2.
- Yanto, H. (2021). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2), 30.
<https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yosua Mangasi, E., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri (PASTI)*, XVIII(3), 383–394.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>