

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUN UTAMA KONSTRUKSI**



**SKRIPSI**

**Nama : Elsi Anggraini**  
**NIM : 212018047**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUN UTAMA KONSTRUKSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Elsi Anggraini**

**NIM : 212018047**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsi Anggraini  
NIM : 212018047  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sun Utama Konstruksi.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Palembang, Februari 2022

  
D2DAJX701932096  
Elsi Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Utama Konstruksi  
Nama : Elsi Anggraini  
NIM : 212018047  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 18 Februari 2022

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN : 0229057501

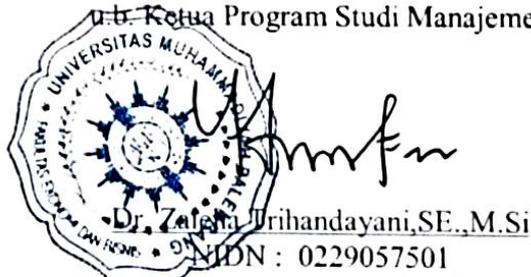
Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, SE., MM  
NIDN : 0202039203

Mengetahui,  
Dekan

Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan tidak satu pun makhluk bergerak bernyawa di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya semua tertulis dalam kitab yang nyata (lauh mahfuzh)

(QS. Hud Ayat 06)

... Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. (QS. Al-Baqarah Ayat 216).

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- Mama, dengan kasih sayangnya mengalirkan semangat dalam jiwaku.
- Papa, yang dengan ketegarannya memberikan keberanian dalam hidupku.
- Kakak, yang selalu *support* dalam segala hal kepada diriku
- Kedua saudariku yang kusayangi
- Almamaterku dimanapun kakiku melangkahkan selaluku junjung.



## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Utama Konstruksi ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama kepada kedua orangtuaku, saudara, serta kedua saudariku yang sangat saya sayangi dan kbanggakan yang telah memberikan bantuannya secara moril maupun materil yang bermakna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Zaleha Trihandayani,SE.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah,SE.,MM yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,SE.,M.Si dan Bapak Mister Candera,S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani,SE.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah,SE.,MM yang berkenan memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Zuhriyah,SE.,M.Si dan Bapak Sudarta,SE.,MM selaku dosen penelaah seminar proposal yang telah memberikan arahan, masukan dan saran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Pimpinan dan Karyawan PT. Sun Utama Konstruksi yang bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu dalam memberikan jawaban untuk penulisan dalam skripsi.
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

**Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.**

Palembang,      Februari 2022

Elsi Anggraini

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka .....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	44
C. Hipotesis .....	47
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian .....	49
C. Operasionalisasi Variabel .....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Data yang Diperlukan .....	53
F. Metode Pengumpulan Data .....	54
G. Analisis Data .....	56

<b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	66
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	89
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	106
B. Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target dan Realisasi Penggunaan Jasa Terhadap Nilai Kontrak .	7
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	50
Tabel III.2	Kerangka Sampel .....	53
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert .....	58
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas .....	70
Tabel IV.3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	76
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	78
Tabel IV.5	Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	80
Tabel IV.6	Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	82
Tabel IV.7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
Tabel IV.8	Hasil Uji F.....	86
Tabel IV.9	Hasil Uji t .....	87
Tabel IV.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	89

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran .....	47
Gambar IV. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Gambar IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
Gambar IV. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	74
Gambar IV. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Besaran Gaji .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 7	Uji F
Lampiran 8	Uji t
Lampiran 9	Uji Koefisien Determinasi
Lampiran 10	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 11	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 12	Tabel Distribusi r
Lampiran 13	Tabel Distribusi F
Lampiran 14	Tabel Distribusi t
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Sertifikat Komputer
Lampiran 17	Sertifikat SPSS
Lampiran 18	Biodata Penulis
Lampiran 19	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 20	Fotocopy Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
Lampiran 21	Hasil Cek Plagiasi

## ABSTRAK

### **Elsi Anggraini / 212018047 / 2022 / Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Utama Konstruksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dari total populasi sebanyak 59 karyawan tetap. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Stratified random sampling*. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 96,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Disiplin, Budaya Organisasi**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin canggih pada masa era globalisasi ini banyak perusahaan yang berdiri di Indonesia baik perusahaan dari dalam negeri maupun perusahaan dari luar negeri. Oleh karena perkembangan zaman di era globalisasi ini maka setiap perusahaan merasa tertantang dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, agar dapat bertahan di tengah persaingan tersebut setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia, sebagai faktor yang mengatur jalannya perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada tanpa manusia teknologi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan harus memiliki suatu keunggulan tersendiri untuk dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Guna menciptakan suatu keunggulan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga

kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola perusahaan dengan baik. Dalam mengelola perusahaan sumber daya manusia harus mempunyai peranan dan tugasnya masing-masing dalam mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Pihak manajemen bisa melakukan pengukuran kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja dari masing-masing karyawan.

Karyawan memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan dan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Jumlah karyawan bukanlah faktor utama dalam persaingan terbaik perusahaan. Sehingga manajemen harus mampu meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab pekerjaannya untuk mempertahankan kemampuan dan keahliannya.

Kinerja karyawan merupakan gambaran hasil akhir (*output*) pencapaian kerja karyawan dari perolehan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja seorang karyawan bersifat individual yang mana setiap karyawan memiliki tingkat dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang selama periode waktu tertentu (biasanya 1 tahun), artinya kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, jadi bagi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik dan yang tidak memenuhi tergolong berkinerja buruk atau tidak baik, Kasmir

(2019:182). Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini menjadi penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, karyawan di perusahaan harus menaati peraturan dan disiplin dalam bekerja sehingga hal ini perlu dukungan dari perusahaan dengan memberikan kompensasi yang baik sehingga karyawan yang memiliki rasa akan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, disiplin dan budaya organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa berupa uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Apabila kompensasi diberikan kepada karyawan secara adil, tepat dan adil maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien guna memajukan perkembangan perusahaan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial), Kadarisman (2016:49).

Kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan para karyawan yang dimiliki saat ini dan terutama yang berkinerja tinggi serta berdedikasi tinggi.

Kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, Kadarisman (2016:200).

Pembayaran gaji dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris atau karyawan biasa yang dibayarkan berdasarkan bulanan dalam jumlah yang tetap. Gaji yang diterima kepada karyawan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang, Kadarisman (2016:322). Jadi, gaji disini berkaitan dengan kinerja dari karyawan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Keamanan (*safety*) merupakan keadaan dimana karyawan merasa bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Perusahaan memberikan fasilitas tunjangan kesehatan dan perawatan kesehatan, melalui perlindungan asuransi. Bentuk yang paling umum adalah yang meliputi pengobatan, dokter gigi, obat yang diresepkan dan biaya perawatan mata untuk karyawan dan tanggungannya, Kadarisman (2016:178).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang mana dapat meningkatkan gairah kerja, semangat kerja, serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Manajer bisa disebut sukses dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik. Menjaga dan meningkatkan kedisiplinan yang baik tidaklah mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari MSDM. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang sangat penting karena semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2019:193).

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan karyawan lain. Apabila lingkungan kerja memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja di perusahaan tidak disiplin, maka karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Jadi perilaku karyawan memiliki disiplin yang baik maka semua peraturan, prosedur kerja yang ada akan dipatuhi serta karyawan akan melakukan perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.

Faktor selain disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu keyakinan, nilai-nilai, dan norma

yang dibawa sebelumnya kemudian dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal di suatu organisasi (perusahaan). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu perangkat sistem yang terdiri dari nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya, Sutrisno (2018:2).

PT. Sun Utama Konstruksi merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang biasa disebut sebagai kontraktor, yang berkaitan dengan pekerjaan bangunan, jalan dan jembatan. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman, maka kebutuhan dan keinginan konsumen juga mengalami perkembangan. Untuk menyesuaikan hal ini PT. Sun Utama Konstruksi melakukan perkembangan untuk berusaha mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen di masa sekarang. Persaingan yang sangat ketat dalam bisnis memberikan dampak yang sangat besar bagi PT. Sun Utama Konstruksi, masing-masing perusahaan menciptakan strategi untuk menjadikan yang terbaik dalam menghadapi persaingan pasar. Selain itu, perusahaan berusaha bekerjasama dengan banyak pihak yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan dapat dikenal oleh masyarakat banyak. PT. Sun Utama Konstruksi merekrut tenaga kerja handal yang memiliki kemampuan dan pengalaman dibidangnya. PT.

Sun Utama Konstruksi memiliki kantor pusat yang berada di Komplek Bougenville Kecamatan Jakabaring Kota Palembang.

Permasalahan yang muncul beberapa tahun terakhir adalah penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu target perusahaan tidak dapat terealisasi dengan baik karena kuantitas dan kualitas karyawan yang menurun karena adanya perubahan kebijakan yang diterapkan pemerintah sejak tahun 2020. Adapun kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari tabel I.1 mengenai data target dan realisasi penggunaan jasa terhadap nilai kontrak yang diperoleh selama 5 (lima) tahun terakhir perusahaan adalah sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Data Target dan Realisasi Penggunaan Jasa Terhadap Nilai Kontrak**  
**PT. Sun Utama Konstruksi**  
**Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target Nilai Kontrak</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Realisasi (%)</b>
2016	Rp 2.000.000.000	Rp 2.000.000.000	100%
2017	Rp 2.000.000.000	Rp 1.800.000.000	90%
2018	Rp 2.000.000.000	Rp 1.700.000.000	85%
2019	Rp 2.000.000.000	Rp 1.500.000.000	75%
2020	Rp 2.000.000.000	Rp 1.500.000.000	75%

*Sumber : PT. Sun Utama Konstruksi, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa selama empat tahun terakhir ini PT. Sun Utama Konstruksi target nilai kontrak yang dicapai perusahaan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan atau dapat dikatakan target perusahaan tidak terealisasi dengan baik. Penurunan kinerja karyawan yang membuat tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut yaitu

Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi. Sehingga diperlukan perubahan agar kinerja untuk mencapai target perusahaan terpenuhi dengan baik di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan, dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Dalam pemberian kompensasi karyawan PT. Sun Utama Konstruksi bisa dikatakan kurang baik yang mana berdasarkan informasi dari beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, masih ada karyawan yang menerima kompensasi dibawah standar Upah Minimum Provinsi, pemberian bonus yang berkurang, dan beberapa karyawan yang tidak menerima insentif, bahkan pemberian premi asuransi yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Disiplin karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi seperti ada beberapa karyawan kurang disiplin terhadap waktu kerja yang sering kali terlambat masuk kerja dan mangkir kerja. Selain itu, karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada karyawan yang tidak mentaati aturan seperti meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, bahkan karyawan menghindari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pada saat karyawan dalam mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan.

Budaya organisasi yang terjadi pada karyawan PT. Sun Utama Konstruksi masih kurang baik yang mana terdapat beberapa karyawan memiliki kebiasaan kurang baik seperti menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kebiasaan seperti tidak menggunakan kartu identitas

kerja. Karyawan belum memiliki kepribadian yang memandang divisi lain sebagai satu kesatuan, bahkan beberapa karyawan masih kurang dalam membantu sesama karyawan lain. Kemudian orientasi terhadap tim masih rendah dan belum sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama belajar di bangku perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah khususnya pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta menjadi referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, Diah Isnaini dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama*. Palembang: NoerFikri Offset
- Dermawan, R. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Putra Mandiri Cimahi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 14 (02). <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/468>
- Edison, Emron dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta, cv
- Hasan, Iqbal. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik Deskriptif): Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi: Edisi Pertama. Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik): Edisi Pertama. Cetakan Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 353–374. <https://doi.org/10.54367/JMB.V21I2.1420>
- Rosyadah, A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik. *Jurnal Manajerial*, 5(1), 93. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v5i1.879>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Enam*. Bandung: Alfabeta, cv
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen SDM. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group

- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi. Cetakan Kelima*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wahyuningsih, Hartono, S., & Djumali. (2020). Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 04(01), 50–54. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/834>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja: Edisi Kelima. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi: Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wira, D. (2021). Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompensasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.26905/JBM.V8I1.5522>