

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUA SAKTI INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Derrien Duifitriana Hermawan Putra**

**NIM : 212019198**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUA SAKTI INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammdiyah Palembang**



**NAMA : Derrien Duifitriana Hermawan Putra  
NIM : 212019198**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Derrien Duifitriana Hermawan Putra

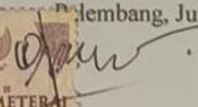
NIM : 212019198


Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

Dengan ini saya 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 adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian ini sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ke tidak benaran 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.

Palembang, Juni 2023  
  
Derrien Duifitriana Hermawan  
Putra



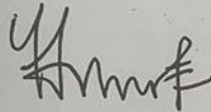
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

Nama : Derrien Duifitriana Hermawan Putra  
Nim : 212019198  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,  
Dosen Pembimbing II

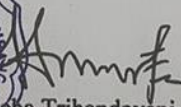


Eni Cahyani, S.E., M.Si  
NIDN : 0286128102

Mengetahui, Dekan

Dekan Program Studi Manajemen



  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229051501

## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO :*

Kesempatan tidak akan muncul secara  
Kebetulan, tapi ketika kamu sudah berusaha menciptakannya

( Derrien Duifitriana Hermawan Putra)

### Persembahan :

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT  
kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- Kedua orang tua
- Untuk kaka-kaka tersayang
- Keluarga tercinta

## **Prakata**

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUA SAKTI CABANG PALEMBANG. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Deni Hermawan dan ibunda Darmayati Ariani, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang , terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom, D.S, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Eni Cahyani, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bua Sakti Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Teman-teman seperjuangan Sandi ariwijaya, Gema akbar nur ismail, Muhamad al rafli, Eko Ardi Wiyanto, Agus nius ariansyah, Ismail romadona, Egi candra, Hendra Zuriansyah, kepada seseorang yang telah menemani dari awal sampai akhir Regina Salsabila Putri Sani, idak lupa juga kepada Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan

skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2023

Derrien Duifitriana Hermawan

Putra



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	xiii
BAB I .....	7
PENDAHULUAN .....	7
A. Latar belakang masalah .....	7
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II.....	14
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	14
A.Landasan Teori.....	14
B. Kerangka Berpikir .....	38
C. Hipotesis.....	41
BAB III.....	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian .....	43
C. Operasionalisasi Variabel.....	44

D.	Populasi dan Sampel.....	44
E.	Data yang Diperlukan.....	47
F.	Metode Pengumpulan Data .....	48
G.	Analisis Data .....	50
BAB IV .....		44
A.	Hasil Penelitian .....	44
B.	Pembahasan .....	91
BAB V.....		113
A.	Simpulan.....	113
B.	Saran .....	113
Daftar Pustaka .....		116
LAMPIRAN.....		118

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	10
Tabel I.2	Data Ketidakhadiran .....	11
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	37
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	44
Tabel III.2	Kerangka Sampel .....	46
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert.....	52

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	64
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel IV.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi... ..	67
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Disiplin... ..	67
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi... ..	68
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas... ..	69
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan... ..	70
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	74
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin... ..	78
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi. ..	82
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	88
Tabel IV.15 Hasil Uji t.....	89
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi... ..	90

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran. ....	41
--------------------------------------	----

**LAMPIRAN**

Lampiran 1..... 119  
Lampiran 2..... 120  
Lampiran 3..... 125  
Lampiran 4..... 126  
Lampiran 5..... 130  
Lampiran 6..... 137  
Lampiran 7..... 137  
Lampiran 8..... 138  
Lampiran 9..... 138

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BUA SAKTI INDONESIA CABANG PALEMBANG**

Derrien Duifitriana Hermawan Putra<sup>1</sup>, Zaleha Trihandayani<sup>2</sup>, Ani Cahyani<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Derrien Duifitriana Hermawan Putra/212019198/Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang/Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 37 orang karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. Sampel ditentukan sejumlah 34 orang yang di ambil secara *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang,  $Y=0,791+0,322X_1+0,325X_2+0,343X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung  $273,759 > F$  tabel 2,28 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,10$ . 2) Ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $2,166 > t$  tabel 2,042 dan sig sebesar  $0,038 < 0,050$ . 3) Ada pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $2,281 > t$  tabel 2,042 dan signifikan sebesar  $0,030 < 0,050$ . 4) Ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT, Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan uji t hitung  $2,899 > t$  tabel 2,042 dan sig sebesar  $0,007 < 0,050$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,961 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin dan budaya organisasi sebesar 96% dan sisanya 4% oleh variabel lain dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : kinerja karyawan, kompensasi, disiplin, budaya organisasi**

## ABSTRACT

**Derrien Duifitriana Hermawan Putra/212019198/The Influence of Compensation, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch/Human Resources.**

The aims of this study were 1) To determine the effect of pain, discipline and organizational culture on the performance of employees at PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. 2) To determine the effect on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. 3) To determine the effect of discipline on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch. 4) To determine the effect of organizational culture on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. This research includes associative research. The population of this research is 37 employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. The sample was determined to be 34 people who were taken by cluster sampling. The data used is primary data. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression indicate that there is a positive influence of compensation, discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch,  $Y=0.791+0.322X_1+0.325X_2+0.343X_3$ . The results of the hypothesis test show 1) There is a significant influence of pressure, discipline and organizational culture variables on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. This result is evidenced by the results of the F count test of  $273.759 > F$  table 2.28 and a significance of  $0.000 < 0.10$ . 2) There is a significant effect of the damage variable on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia, Palembang Branch. These results are evidenced by the results of the t-count test of  $2.166 > t$ -table 2.042 and a sig of  $0.038 < 0.050$ . 3) There is a significant influence of discipline variables on the performance of employees of PT. Bua Sakti Indonesia Palembang Branch. This result is proven by the results of the t-count test of  $2.281 > t$ -table 2.042 and a significant value of  $0.030 < 0.050$ . 4) There is a significant influence of organizational culture variables on the performance of PT employees, Bua Sakti Indonesia Palembang Branch. These results are proven by the t-count test of  $2.899 > t$ table 2.042 and a sig of  $0.007 < 0.050$ . The results of the coefficient of determination show that the value of Adjusted R Square is 0.961, meaning that employee performance can be explained by the variables of influence, discipline and organizational culture by 96% and the remaining 4% by other variables in this study.

**Keywords: employee performance, compensation, discipline, organizational culture**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam pada perusahaan. SDM lebih memfokuskan pembahasan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemilihan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya yang berkualitas karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak dapat maju dan berkembang, (Tobari 2015:01), hal ini juga mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Kinerja dapat dipengaruhi banyak faktor seperti kemampuan SDMnya. Selain itu Disiplin, kompensasi dan budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016 189-190).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:181). Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi juga aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang sering terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Singodimedjo dalam buku Sutrisno, 2019:86). Kedisiplinan berfungsi operatif dalam MSDM, semakin baik disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Maka dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya organisasi sebenarnya adalah budaya sectoral. Artinya, budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun secara eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota



organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada. Busro (2020:87), organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan yang akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi yang dapat memperlancar aktivitas organisasi. Menurut Busro (2020:2) budaya organisasi adalah sebagai budaya yang dipegang secara insentif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

PT. Bua Sakti Indonesia cabang Palembang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. PT. Bua Sakti Indonesia cabang Palembang beralamatkan di Jl. Tanjung Perak No.42 Rt.32 Rw.07 Kel.Bukit Sangkal Kec.Kalidoni Palembang, 30114.Untuk melihat hasil kinerja pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, dilihat pada table 1.1

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang**

No	Pengerjaan	Target (Lama Pelaksanaan)	Realisasi ( Ketidak tepatan Waktu)
1	Pembangunan PJU Tol Cibitung berlokasi di Jakarta	(01 Maret 2021- 01 Maret 2022)	( 01 Maret 2021- 08 Maret 2022)
2	Pekerjaan PJU Tambelang pada Proyek pembangunan jalan Tol Cibitung-Cilincing Seksi 1 di Jakarta	( 27 September 2021- 27 September 2022)	( 27 September 2021- 2 Oktober 2022)
3	Penyediaan Batu Split untuk Plant Indralaya 3 di Indralaya	( 8 Oktober 2021-8 Oktober 2022)	( 8 Oktober 2021- 14 Oktober 2022)

*Sumber: PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, 2023*

Berdasarkan tabel diatas terlihat banyak penyelesaian yang mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan, pada pembangunan PJU tol Cibitung mengalami keterlambatan 7 hari, pada pekerjaan PJU Tambelan proyek pembangunan jalan Tol Cibitung-Cilincing menglami keterlambatan 5 hari, dan pada penyediaan batu split mengalami keterlambatan 4 hari hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Ketidakhadiran Karyawan 2020-2022**

No	Keterangan	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Ketidakhadiran	16%	19%	15%

*Sumber: PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang, 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 di PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang. Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin karyawan belum optimal dilihat dari angka ketidakhadiran masih diatas 10% dimana pada tahun2020 tingkat ketidakhadiran sebesar 16%, ditahun 2021 19% dan pada tahun 2022 mencapai 15%. Dilihat dari kondisi tersebut perlu adanya peningkatan pada PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang.

Pemberian gaji yang terbilang rendah tidak sesuai dengan pekerjaanya yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan malas bekerja, serta pemberian tunjangan yang tidak sesuai oleh perusahaan kepada karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan banyak karyawan yang tidak efektif dalam menggunakan waktu bekerja,karyawan bermain handphone. Selain itu kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja berdampak negatif pada hasil kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan pekerjaan dapat mengakibatkan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Kebiasaan ini

dapat membentuk budaya organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini kemudian menetapkan norma-norma dan peraturan-peraturan yang akan diikuti oleh setiap anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesai Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bua Sakti Indonesia Cabang Palembang

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

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan sikap kerja dimasa yang akan datang, khususnya dalam kinerja kerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM

### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-2). Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervit, Nurrah Maftuhah, dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoerFikri, Palembang.
- Busro, Muhammad (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Hamali, A.Y (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasan, Iqbal. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik Deskriptif): Edisi Kedua*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Prenada media Grup, Jakarta PT. BumiAksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Dan Praktik Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers, Depok.
- R. Supomo dan Nurhayati. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YramaWidiya, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Alfabeta, cv, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group Cetakan ke-9, Februari 2017, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Tegar, Nanang. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. CAPS (Center). Yogyakarta.
- Tobari (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. (Edisi 2). Deepublish ,Yogyakarta.
- Trihandayani, Z, & Yamaly, F. (2022). *The Matrix Of Human Resources Development Factorss in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Product In Palembang*. Matrix, 5(3)
- Trihandayani, Z (2023). *Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centrized of Based on of Employee Development Market*. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114-120.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muspiro, Hairudinor, Febrianto, (2020), *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada PT. Tiga Daun Kapuas*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X.
- Yusulfikar, Sudarsih, Nurhayati, (2022), *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember*. *VALUE: Journal of Business Studies Volume 1 Issue. 2 2022*.