

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES JAYA PERMATA DI KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama : Siska Amellia

NIM : 212022164

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES JAYA PERMATA DI KABUPATEN BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Siska Amellia
NIM : 212022164**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Amellia
NIM : 212022164
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.

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 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 dalam 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Siska Amellia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

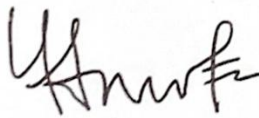
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.

Nama : Siska Amellia
Nim : 21022164
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi: Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2026

Pembimbing I,



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

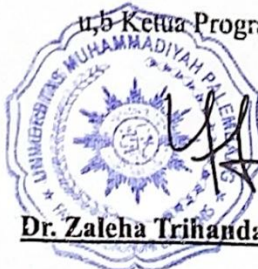
Pembimbing II,



Bora Alviolosa, S.E., M.Si
NIDN: 0203119202

Mengetahui,
Dekan

u,b Ketua Program Studi Manajemen



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

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target Pendapatan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin	6
Tabel I.2 Data Pra-riset (Kompensasi) pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin	7
Tabel I.3 Data Pra-riset (Disiplin Kerja) pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin	8
Tabel I.4 Data Pra-riset (Budaya Organisasi) pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Berdasarkan Divisi.....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas	57
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja	60
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Kompensasi	66
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	69
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi	72
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda	75
Tabel IV.12 Hasil Uji F	76
Tabel IV.13 Hasil Uji t	77
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	6

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Setiap takdir yang membuatmu menangis, pasti ada akhir yang sangat manis. Setiap perjuangan yang susah, pasti membuahkan hasil yang begitu indah. Berkembanglah terus jangan berhenti ditengah jalan, tidak ada hidup tanpa masalah, tidak ada perjuangan tanpa lelah”

“Sebab tuhan telah berjanji, setelah sempit ada kemudahan”

(Raim Laode)

Persembahan

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Orang tua ku almarhum Papa tercinta dan Mama tersayang, sebagai bukti, cinta, dan rasa terimakasih yang tak terhingga atas setiap doa yang tidak terputus, dukungan yang diberikan tanpa syarat, kasih sayang dan nilai kehidupan yang tetap menjadi kekuatanku hingga saat ini. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Kakak – Kakak ku, Ayuk Ipar ku, serta Keponakan ku, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, keceriaan, dan motivasi untuk penulis terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.
- Keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan dan doa dalam setiap Langkah penulis lakukan.
- Kepada diri saya sendiri, terimakasih sudah berjuang sampai sejauh ini, bertahan, kuat, dan tidak menyerah sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Almamaterku, yang telah menjadi tempat menimba ilmu.

PRAKATA



Assalamualaikum Waromatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan Syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas Rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Ekonomi dan Bisnis.

Pada kesempatan yang penuh rasa Syukur ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Terkhusus kepada cinta pertama dan panutanku, Almarhum Papa Rohidin S.Ip, sosok yang paling penulis rindukan. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan Menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutan, sumber semangat, dan inspirasi yang tak tergantikan. Alhamdulillah penulis kini telah sampai pada tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini untuk bentuk persembahan dan terimakasih telah menjadi alasan terbesar penulis untuk tetap semangat dan berjuang meraih gelar sarjana yang papa impikan. Semoga Allah SWT menempatkan papa ditempat yang paling indah. Aamiin
2. Kepada Mama tercintaku Susilawati, sosok yang luar biasa yang selalu hadir dalam doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan tanpa henti.

Terimakasih atas cinta yang tak tergantikan, atas air mata dan doa yang selalu menyertai setiap Langkah penulis hingga sampai di titik ini. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan mama Kesehatan dan kebahagiaan.

3. Kepada Kakak ku Beddy Ardiansyah S.H , Ayuk ku Oktariani Wulandari S.pd, serta keponakanku Inayah Anandita, Terimakasih atas dukungan dan semangat serta keceriaan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Kakak ku A. Pasha Wijaya S.T, Terimakasih banyak atas dukungan serta bantuan, serta dukungan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, serta Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si. selaku Deakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., CHRO selaku Ketua Prodi dan Dosen Pembimbing I dan Bapak Bora Alviolesa, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terimakasih yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta sarang yang sangat berarti dalam prosesn penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada Ibu Fitantina, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik selama penulis dibangku perkuliahan. Serta Bapak dan Ibu Dose

pengajar, dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Kepada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin serta Karyawan yang telah menerima penulis dalam proses penelitian.
9. *To someone whose presence is no less important, Adi Genam Zulaimin, thank you for being a part of this journey. You have contributed to this writing, both in terms of energy, time, and material. You have been a companion in everything, accompanying, supporting, and comforting me in times of sadness, listening to my complaints, and encouraging me to never give up. Thank you for struggling together until now and completing this simple writing at the same time.*
10. Kepada Sahabat-sahabatku Nur Azizah, Syariah, Nur Salsabillah, Siti Nurannisah, Elsa Putri Rahayu. Yang telah memberikan semangat, doa, serta dukungan untuk penulis menyelesaikan karya tulis sederhana ini.
11. Kepada Teman seperjuangan penulisan skripsiku Marsyah Quratu Ayun, yang telah memberikan semangat serta mengerjakan penulisan karya tulis sederhana ini secara Bersama-sama, mendengarkan keluh kesah satu sama lain. Semoga Allah selalu memberikan kita kemudahan dalam bentuk apapun. Aamiin.
12. Teman-teman seperjuangan semasa perkuliahan yaitu, Bella Pika Tarissa, Mutiara Nurhayati Putri, Resthie Andela, Berlian Davia Istighfarani, Reza Aprilia, Putri Ayu Suci, Rendy Apriatama, M. Faris Balia, Rico Apriandika, Noval Delfian, M. Aldi Ramadhan, yang telah

Bersama sejak awal perkuliahan hingga akhir, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

13. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri saya sendiri, Siska Amellia. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dengan kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang mampu dilawan dengan keberanian, Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga ke depannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan untuk seluruh bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan tulisan ini. Meskipun demikian penulis berharap mudah-mudahan penulisan skripsi ini ada manfaatnya.

Palembang, Maret 2026



Siska Amellia

ABSTRAK

Siska Amellia/212022164/pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin/Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 130 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, serta dilakukan uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,091 lebih besar dari ttabel 1,986 dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,878 lebih besar dari ttabel 1,986 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,081 lebih besar dari ttabel 1,986 dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci ; Kinerja Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi.

ABSTRACT

Siska Amellia/212022164/*The Influence of Compensation, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin Regency/Human Resources.*

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin Regency. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all permanent employees of PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin Regency totaling 130 employees. The sampling technique used the Slovin formula with an error rate of 5%, resulting in a sample of 98 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires, interviews, and observations. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS, along with the F test, t test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that simultaneously compensation, work discipline, and organizational culture have a significant effect on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin Regency. Partially, compensation has a significant effect on employee performance with a t-count value of 2.091 which is greater than the t-table value of 1.986 and a significance value of $0.039 < 0.05$. Work discipline also has a significant effect on employee performance with a t-count value of 2.878 which is greater than the t-table value of 1.986 and a significance value of $0.005 < 0.05$. In addition, organizational culture has a significant effect on employee performance with a t-count value of 2.081 which is greater than the t-table value of 1.986 and a significance value of $0.040 < 0.05$. It was concluded that increasing compensation, work discipline, and organizational culture would have a positive impact on improving employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin Regency.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berharga, SDM akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten yang mendorong muncul komitmen, akibatnya karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan perusahaan untuk meraih keunggulan, (Trihandayani, Z., & Yamaly, F. 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut, (Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Silalahi, 2021:124). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia perlu

dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar seluruh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bisa berhasil sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tercapai dengan optimal dan perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntutan era globalisasi. Ada beberapa cara untuk menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan diantaranya ialah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan keberhasilan serta daya saing suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mempercepat pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas operasional, kualitas pelayanan, dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor strategis dalam mendukung keberlanjutan dan perkembangan organisasi.

Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarnayanti dalam Burhanudin, dkk. 2019:192). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka Panjang serta untuk penilaian, mengkontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah Perusahaan. Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi, disiplin kerja dan

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan professional.

Kompensasi merupakan salah satu elemen utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan langsung dalam memengaruhi perilaku, motivasi, serta komitmen pegawai. Penerapan sistem kompensasi yang tepat tidak hanya mendorong individu untuk mencapai target kinerja yang diharapkan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Melalui pemberian imbalan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, organisasi dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi *turnover*, serta memperkuat daya saing perusahaan secara berkelanjutan (Daniel Adam, 2023:3).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Bukan menjadi hal asing jika kompensasi menjadi daya tarik bagi seseorang yang melamar pekerjaan, akan tetapi bukan sembarang memberi kompensasi, perusahaan harus bisa membuat perencanaan program kompensasi yang rasional agar dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu elemen penting bagi karyawan, sebab dari jumlah kompensasi yang diberikan hal ini bisa menjadi bentuk penilaiannya sebagai karyawan di Perusahaan tersebut, (Intan, I. P., Trihandayani, Z., & Masdiani, E.2024). Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai mampu bekerja dan mematuhi semua peraturan yang ada disuatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan penerapan manajemen dalam mengoptimalkan ketertiban organisasi (Rusyana et al., 2023). Disiplin mencerminkan tindakan individu yang konsisten dengan peraturan serta prosedur kerja yang berlaku, baik yang bersifat formal maupun informal. Konsep ini juga dapat dipahami sebagai wujud sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan regulasi institusi, mencakup arahan yang disampaikan secara lisan maupun tertulis, sehingga mampu menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan serta prosedur organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin memastikan setiap anggota organisasi melaksanakan tugasnya sesuai pedoman yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dengan demikian disiplin kerja dapat dipenuhi oleh karyawan sehingga mereka memiliki budaya organisasi dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat keyakinan, nilai, dan asumsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang terbentuk melalui proses interaksi, pengalaman kerja, serta kebijakan yang diterapkan

(Busro, 2020). Sistem nilai tersebut berperan sebagai pedoman dalam menafsirkan situasi, mengambil keputusan, serta menentukan pola tindakan dan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Selain memengaruhi cara anggota organisasi berperilaku, budaya organisasi juga menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, sekaligus berfungsi sebagai identitas kolektif yang memperkuat kohesi internal dan arah strategis organisasi.

Budaya organisasi adalah pandangan dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi mengenai nilai-nilai yang dijalankan di dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai ini memengaruhi cara anggota bertindak dan berperilaku, serta menjadi hal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi dirancang secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Di salah satu Perusahaan yang dalam mencapai kinerjanya telah menerapkan kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya Adalah PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.

PT. Sukses Jaya Permata adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi barang konsumen (*consumer goods*) dan Bagian dari Yafindo Group. PT. Sukses Jaya Permata memainkan peran strategis di wilayah Sumatera Selatan dalam rantai distribusi produk FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Karena fungsi distribusinya, perusahaan ini sangat

bergantung pada efisiensi logistik, manajemen rantai pasok, serta hubungan yang baik dengan produsen dan pengecer lokal.

Berdasarkan Data realisasi target penjualan PT. Sukses Jaya Permata selama lima tahun terakhir diatas menunjukkan tren pencapaian yang belum optimal. Meskipun perusahaan secara konsisten menaikkan target penjualan tiap tahunnya, realisasi yang didapat belum mampu memenuhi target tersebut secara penuh, dengan persentase pencapaian yang selalu di bawah 100%. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target yang diharapkan dengan hasil nyata di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara data Perusahaan, PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin saat ini mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan, karena Tingkat pelaksanaan kerja yang masih kurang baik, sebagaimana ditunjukkan dari data penjualan berikut :

Tabel I.1
target pendapatan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin

Tahun	Target Penjualan	Pendapatan	Tercapai	Belum Tercapai
2020	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.000.000.000	92,00%	8,00%
2021	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.165.000.000	92,33%	7,67%
2022	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.335.000.000	92,67%	7,33%
2023	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.665.000.000	93,33%	6,67%
2024	Rp. 50.000.000.000	Rp. 47.000.000.000	94,00%	6,00%

Sumber: PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin, Tahun 2025.

Berdasarkan Data realisasi target penjualan PT. Sukses Jaya Permata selama lima tahun terakhir diatas menunjukkan tren pencapaian yang belum optimal. Secara konsisten target penjualan tiap tahunnya tetap pada periode

2020-2024 sebesar Rp. 50.000.000.000, realisasi yang didapat belum mampu memenuhi target tersebut secara penuh, dengan persentase pencapaian yang selalu di bawah 100%. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target yang diharapkan dengan hasil nyata di lapangan.

Hasil tersebut dapat menjadi sinyal bahwa terdapat hambatan dalam berbagai aspek, baik dari sisi strategi kompensasi, disiplin kerja maupun budaya organisasi. Kegagalan mencapai target secara berulang menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap proses bisnis dan manajemen penjualan agar hambatan tersebut dapat diidentifikasi dan diatasi secara tepat.

Selain data yang disebutkan sebelumnya, wawancara data pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin. Dengan mempertimbangkan masing-masing variabel, yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil prariset ditemukan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel I.2
Data pra-riset pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin

No	Kompensasi (X_1)	Ya	Tidak
1.	Karyawan menerima upah yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan	12	18
2.	Gaji yang karyawan terima telah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab karyawan	13	17
3.	karyawan menerima insentif Ketika mencapai target yang ditetapkan	10	20
4.	karyawan merasa fasilitas yang diberikan Perusahaan serta dengan kebutuhan pekerjaan karyawan	11	19

Sumber: hasil pra-riset, Tahun 2025.

Dari hasil pra-riset Tabel 1.2 menemukan permasalahan pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin mengenai kompensasi masih kurangnya insentif atau gaji yang diterima oleh karyawan yang telah mencapai target pekerjaan, serta fasilitas bentuk dari kompensasi yang masih belum memadai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mengganggu kinerja.

Tabel 1.3
Data pra-riset pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin

No	Disiplin Kerja (X ₂)	Ya	Tidak
1.	Karyawan memahami tujuan pekerjaan yang harus karyawan capai setiap hari	8	22
2.	Atasan menunjukkan sikap disiplin yang dapat karyawan teladani	10	20
3.	karyawan merasa balas jasa (gaji, tunjangan, insentif) yang karyawan terima sepadan dengan usaha yang karyawan berikan	11	19
4.	karyawan merasa dihargai dalam lingkungan kerja sehingga karyawan berusaha mematuhi aturan	13	17

Sumber: hasil pra-riset, Tahun 2025

Dari hasil pra-riset pada tabel 1.3 diatas menemukan permasalahan pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin mengenai disiplin dengan tingkat kedisiplinan yang masih belum maksimal pada bagian operasional, seperti sopir distribusi dan petugas gudang, terlihat adanya momen dimana mereka harus melakukan pencatatan absensi secara manual maupun melalui sistem elektronik. Dalam praktiknya, terdapat kalanya karyawan hadir lebih awal untuk mempersiapkan kegiatan distribusi, namun ada pula situasi dimana keterlambatan tercatat pada sistem absensi harian. Variasi ini muncul

baik pada hari kerja biasa maupun pada periode aktivitas distribusi yang lebih padat, seperti menjelang hari raya atau musim tertentu.

Tabel I.4

Data pra-riset pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin

No	Budaya Organisasi (X ₃)	Ya	Tidak
1.	Ketekunan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh penghargaan atau kompensasi yang diberikan	13	17
2.	karyawan bekerja dengan tulus tanpa selalu memikirkan besar kompensasi yang diterima	8	22
3.	Karyawan sering diperhatikan dan diberikan arahan saat bekerja	12	18
4.	Karyawan terdorong untuk berinovasi karena Perusahaan memberikan apresiasi bernilai kepada karyawan	10	20

Sumber: hasil pra-riset, Tahun 2025

Dari hasil pra-riset pada tabel 1.4 diatas menemukan permasalahan pada PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin mengenai budaya organisasi belum sepenuhnya optimal, pekerjaan yang dilakukan karyawan cenderung mengejar kompensasi yang diberikan, kurangnya perhatian dan arahan dari pimpinan terhadap pekerjaan karyawan setiap divisi yang ada.

Dengan merujuk pada latar belakang yang dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Kabupaten Banyuasin,

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian/Perusahaan

Bagi lokasi penelitian/Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT. Sukses Jaya Permata serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

3. Manfaat bagi almamater

Manfaat bagi almamater dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja karyawan pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta menyikapi

beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, D. (2023). *Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-2)*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Ali, srie ningsih. (2024). *Dasar – dasar manajemen sumber daya manusia (cetakan 1)*. Anak Hebat Indonesia, Yogyakarta.
- Anggraini, E. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sun Utama Konstruksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112-125.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurrah Maftuhah, dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoerFikri, Palembang.
- Burhanudin, Mawardi, M. K., & Dewantara, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 68(1), 192-199.
- Busro, Muhammad (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Fachrezi, H., & Hazmanan, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-24.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi 2)*. BPFE.
- Hasan, Iqbal. (2018). *Pokok-pokok materi statistik (statistik deskriptif)*. Edisi kedua. Cetakan ketiga belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). “Budaya Organisasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja ...” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, hlm. 732.
- Intan, I. P., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja

- Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 31-43.
- Kasmir. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Liu, Y., et al. (2022). "Defining and Measuring Employee Performance in Modern Organizations." *Academy of Management Perspectives*, 36(4), 112-130.
- Media,Gra, "Pengembangan SDM : "Pengertian, Metode dan Fungsinya". 2021 <https://www.gramedia.com/literasi>
- Pujiarti, E., & Pujiarti, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Buddhi Dharma.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. (Halaman relevan: Bab 7, hlm. 150-175).
- Rosita, D. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Son Duct Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 445-456.
- Rusyana, Fadillah, & Nasution, (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Nuansa*, Vol. 2 No. 4, hlm. 45–57.
- Salsabila, & Farah, A. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Lahan Agro Inti Ketapang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 78-92.
- Sedarnayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Kurniawan, A., & Pramono, H. (2021). Definisi dan indikator kinerja karyawan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 156-168.
- Silalahi, U. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siswandi, A. A., & Elizabeth, D. R. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Cahaya Inti Lestari Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 234-248.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Alfabeta, cv, Bandung

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tegar, Nanang. (2019) *Manajaemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. CAPS (center). Yogyakarta.
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168-176.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Yusulfikar, B., Sudarsih, & Nurhayati. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 16(1), 89-102.