

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PADA PT. GI

Penulis : Muh. Asmadi; Cecep Haryoto; Nazifah Husainah
Institusi : Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email Korespondensi : adie.mgcp@gmail.com
DOI : 10.53947/perspekt.v3i1.669

Abstrak

Kata Kunci:
*Budaya Organisasi,
 Kompensasi, Kepuasan
 Kerja dan Kinerja
 Karyawan*

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. GI. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, dan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuesioner dengan responden 55 karyawan, dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja

Keywords:
*Organizational
 Culture, Compensation,
 Job Satisfaction,
 Employee Performance*

Abstract

This research examines the influence of organizational culture and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. G.I. The aim of the research is to analyze the influence of organizational culture and compensation on job satisfaction and employee performance both partially and simultaneously, and the impact of job satisfaction on employee performance. The method used was a questionnaire with 55 employee respondents, analyzed using path analysis. The results show that organizational culture and compensation have a significant effect on job satisfaction and employee performance, both directly and indirectly through job satisfactionsimultaneously significant effect of job satisfaction to employee performance. In addition, the indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction PT G.I. greater than the direct influence of organizational culture on employee performance. Indirectly influence compensationon employee performance through job satisfaction PT G.I. greater than the direct effect of compensation on employee performance..

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dengan lingkungan bisnis yang kompetitif, saat ini mengalami banyak tantangan, salah satu tantangan tersebut diantaranya kesulitan memperoleh karyawan yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting. Sumber daya manusia menjadi dasar dari kekuatan suatu organisasi yang mampu mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Jika suatu organisasi ingin berjalan dengan baik maka harus mempunyai sumber daya manusia yang berpengalaman dan berwawasan tinggi sehingga dapat

mengelola sebuah perusahaan dengan maksimal dan hal tersebut tentunya akan membuat kinerja karyawan meningkat.

PT G.I. adalah perusahaan kreatif yang memiliki jam kerja fleksibel dalam arti lain karyawan tidak diharuskan bekerja dari kantor yang mana metode ini sudah diterapkan oleh PT G.I. sejak lama (sebelum adanya pandemi Covid-19). Dengan penerapan jam kerja fleksibel intensitas pertemuan tatap muka semakin berkurang yang mana hal tersebut sangat mempengaruhi pengenalan dan penerapan budaya organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan cara yang legal, etis, dan tidak melanggar hukum dan etika. Berdasarkan observasi awal kinerja karyawan pada PT G.I. terjadi penurunan. Hal ini dapat terlihat dari tabel penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1 Data Penilaian rata-rata Kinerja Karyawan PT G.I. Pertama

KINERJA			
Indikator	2020	2021	2022
Kualitas Kerja	90	83	79
Komitmen	85	81	75
Kerjasama	82	85	77

Kepuasan kerja adalah fenomena yang harus dikejar oleh para pemimpin organisasi. Berdasarkan observasi awal, kepuasan kerja karyawan pada PT G.I. masih rendah. Hal ini terindikasi dari tidak meratanya project yang didapat karena menyesuaikan dengan kebutuhan klien dan kompetensi karyawan sehingga membuat beberapa kinerja karyawan rendah.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Berdasarkan observasi awal, budaya organisasi pada PT G.I. masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari kurangnya prinsip bersama yang konsisten di dalam perusahaan seperti perbedaan pandangan antara manajer dengan tim dalam menyelesaikan permasalahan.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, (Mondy 2008:4). Berdasarkan observasi awal, kompensasi pada PT G.I. masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari belum meratanya kompensasi yang didapat oleh sebagian karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompensasi, dalam mempengaruhi kinerja:

“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. G.I.)”

2. RUMUSAN MASALAH

Berikut uraian rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I.? (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I.? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I.? (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I.? (5) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I.? (6) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I.? (7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I.?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT G.I.. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT G.I.. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT G.I.. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT G.I.. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT G.I.. (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT G.I.. (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT G.I..

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)" oleh Muhammad Agung Reza Suryajiwangga pada PT. Armada Finance Magelang. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi" oleh Koko Herawan dan M. Djudi Mukzam pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya

Organisasi dan Kinerja Karyawan Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" oleh Muis dan Muhammad Ras. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya" oleh Susetyo dan Widyanto Eko pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado" oleh Wales dan Gabriela pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri" oleh Pratiwi dan Amelia pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

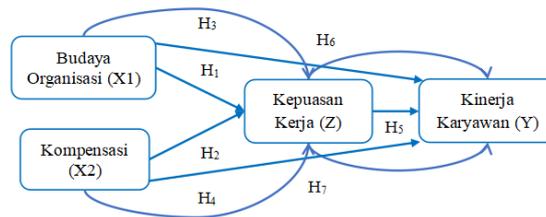
"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh" oleh Facreza pada Bank Aceh Syariah. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

"Effect of Organizational Culture on Employee Performance (case study of Wartsila – Kipevu Ii Power Plant)" oleh Wambugu dan Lydia Wairimu pada Wartsila – Kipevu Ii Power Plant. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel Budaya Organisasi

dan Kinerja Karyawan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada objek penelitiannya.

KERANGKA BERFIKIR

Menurut Sugiyono (2017, hal 60) kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan literatur yang disajikan dalam penelitian ini, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada PT. G.I.) peneliti menggunakan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar diatas, H1: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z), H2: Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z), H3: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), H4: Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), H5: Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), H6: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), H7: Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Z). Uma Sekar (dalam Andrianto, 2016, hal 34).

HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan menggunakan alat analisis data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I.. (b) Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I.. (c) Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I.. (d) Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I.. (e) Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G.I.. (f) Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I.. (g) Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I..

3. METODE PENELITIAN

JENIS DAN SUMBER DATA

Menurut Umar (2008:47) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau suatu pengisian hasil kuesioner.

UJI VALIDITAS

Menurut Arikunto (2010:167), validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Dalam hal ini berarti untuk mengukur sejauh mana ketepatan pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

UJI REALIBILITAS

Ghozali (2013: 47), suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sekaran (2010:263) Populasi adalah keseluruhan, merujuk pada seluruh kelompok yaitu orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang peneliti ingin selidiki atau cari tahu. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. G.I. sebanyak 55 orang.

Menurut Sekaran (2010:263) Sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi yang diteliti. peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang digeneralisasikan untuk kepentingan suatu populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

METODE ANALISIS DATA

Ada dua metode analisis data, yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistika dengan model regresi dan analisis jalur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 55 responden yang merupakan karyawan di PT. G.I.. Mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 67%. Berdasarkan segi usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun tahun yaitu sebanyak 53%. Menurut pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 87%. Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 73%.

Tabel 2 Hasil Pengujian Realibilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho_A)	Composite Reliability (Rho_C)	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,9646	0,9666	0,9682	0,6703
Kompensasi	0,9645	0,9673	0,9681	0,6697
Kepuasan Kerja	0,8544	0,8547	0,9321	0,8729
Kinerja Karyawan	0,9557	0,9566	0,9622	0,7392

Tabel 1 menunjukkan hasil nilai dari Cronbach's Alpha pada semua variabel sudah memenuhi nilai untuk dikatakan reliabel, yaitu melebihi 0,70 dengan rentang nilai 0,8544-0,9646. Selanjutnya untuk nilai AVE pada semua variabel sudah melebihi 0,50 dengan rentang nilai 0,6697-0,8729, hal tersebut

menunjukkan bahwa lebih dari 50% variasi nilai pada variabelnya bergantung pada indikatornya masing-masing. Kemudian untuk nilai Composite Reliability juga telah memenuhi nilai minimal yaitu melebihi 0,70 dengan rentang nilai sebesar 0,9321-0,9682. Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diolah telah valid dan reliabel sehingga data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	2,766	2,586	0,778	3,556	0,000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	-2,026	-1,885	0,783	2,588	0,010
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	2,481	2,429	0,582	4,263	0,000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-1,495	-1,446	0,566	2,641	0,008
Kepuasan Kerja x Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	-2,223	-1,910	0,815	2,728	0,006
Kepuasan Kerja x Kompensasi -> Kinerja Karyawan	2,255	1,943	0,821	2,746	0,006
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,060	-0,056	0,054	1,096	0,273

Berdasarkan tabel 2 yang memaparkan mengenai hasil uji hipotesis dengan teknik *bootstrapping* didapatkan hasil bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan (H1, H2, H3, H4, H5, H6, dan H7) terdapat 6 (enam) hipotesis diantaranya (H1, H2, H3, H4, H5 dan H6) diterima dan sisanya (H7) tidak dapat diterima (ditolak). Untuk hipotesis yang diterima semuanya masing-masing memiliki nilai t-value lebih dari 1,96 dan nilai probabilitas (Pvalue) yang kurang dari 0,05, sedangkan untuk hipotesis yang ditolak memiliki nilai t-value nya sebesar 1,096 yang kurang dari 1,96 dan nilai probabilitasnya 0,273 yang lebih dari 0,05.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (x1) sebesar 3,556 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya H0 ditolak. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,355 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen budaya organisasi (x1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) variabel secara parsial.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel kompensasi (x2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Z) sebesar 2,588 dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 2,588 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa ada

pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (x2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) variabel secara parsial.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel budaya organisasi (x1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,263 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 4,263 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (x1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) variabel secara parsial.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel kompensasi (x2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,641 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 2,641 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (x2) terhadap kinerja karyawan (Y) variabel secara parsial.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel budaya organisasi (x1) melalui variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 2,728 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 2,728 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi melalui kepuasan kerja. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H5 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi (x1) melalui variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (y) variabel secara parsial.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel kompensasi (x2) melalui kepuasan kerja (z) terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar 2,746 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 2,746 dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi melalui kepuasan kerja. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H6 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (x2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (y) variabel secara parsial.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G.I., pada uji-t didapat nilai t-hitung variabel kepuasan kerja (z) terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar 1,096 dan nilai signifikansi $0,273 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 1,096 dari kinerja karyawan setiap penurunan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja. Oleh sebab itu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H7 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (z) terhadap kinerja karyawan (y) variabel secara parsial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan karyawan PT. G.I., maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I. secara parsial. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. G.I. secara parsial. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I. secara parsial. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I. secara parsial. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I. secara simultan. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. G.I. secara simultan. (7) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. G.I. secara parsial.

6. REFERENSI

- Anwar, Suroyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamaluddin, Perawironegoro, "Budaya Organisasi," *Edukasia* 03, no. 03 (2014): 1–38.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fattah, Ahmad Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja karyawan: Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Almatara.
- Gianfranco Minati, Eliano Pessa, Marco Abram. 2006. *Systemics of Emergence: Research and Development*. Springer science & business.
- Hadijaya, Yusuf. 2020. *Budaya Organisasi*, Medan : Pusdikra Mitra Jaya.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second* . Los Angeles: SAGE.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Morisan. 2020. *Komunikasi Organsasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.
- Nurdin, Ismail, dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduawan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryono, B.S. dan A.S. Hadaningsih. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen karyawan Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi, Ukuran dan Implementasi Organisasi). Cet. ke 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suradika, Agus. 2000. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: UMJ Press
- Suradika, Agus dan Dirgantara Wicaksono. 2019. Metode Penelitian. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko, 2014, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Jaya Media.
- Zainal, Veithzal Rivai et al, 2017. Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi (cara cepat dan mudah menilai kinerja dari teori ke praktik). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____, Veithzal Rivai, dan Mukti, Ali Ghufron. 2018. Performance Appraisal Cara Cepat dan Mudah Mengukur dan Menilai Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. Depok: Rajagrafindo Persada.
- _____, Veithzal Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.