



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Marketing PT Solid Gold  
Berjangka Jakarta)**



**SALMA FAUZIYAH HUSNA**

**NIM: 2105421030**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis Terapan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

**2025**



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## ABSTRAK

SALMA FAUZIYAH HUSNA. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Marketing PT Solid Gold Berjangka Jakarta). Jurusan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Jakarta 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Solid Gold Berjangka Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner di beberapa media sosial. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, sehingga anggota sampel yang diperoleh sebanyak 118 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  &  $H_2$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak. Secara simultan budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang dalam hal ini  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel, metode, teknik analisis, dan objek penelitian yang lain agar lebih bermanfaat serta menghasilkan variasi yang berbeda dalam hasil temuan penelitian.

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



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**ABSTRACT**

SALMA FAUZIYAH HUSNA. *The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance (Case Study on Marketing Employees at PT Solid Gold Berjangka Jakarta)*. Department of Business Administration, Politeknik Negeri Jakarta, 2025.

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and compensation on the performance of marketing employees at PT Solid Gold Berjangka Jakarta, both partially and simultaneously. This research employs a descriptive quantitative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires via various social media platforms. The study uses nonprobability sampling with a purposive sampling technique, resulting in a sample size of 118 respondents. The results indicate that, partially, organizational culture (X1) and compensation (X2) have a significant effect on employee performance (Y), as shown by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, H1 and H2 are accepted, while H0 is rejected. Simultaneously, organizational culture (X1) and compensation (X2) also have a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , thus H3 is accepted and H0 is rejected. Future researchers are expected to expand on this study by developing new variables, methods, analytical techniques, and research objects to enhance its usefulness and generate varied research findings.*

**Keywords:** *organizational culture, compensation, employee performance, marketing employees*

POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat limpahan rezeki, nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Marketing PT Solid Gold Berjangka Jakarta) yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dengan melibatkan banyak pihak yang membantu penulis baik secara moril maupun materil. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih pada beberapa pihak yang ikut mendukung proses pembuatan skripsi ini, terutama pada:

1. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam., M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta Periode 2021-2025 sekaligus Dosen Pembimbing II yang dengan sepenuh hati meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
3. Dr., Wahyudi Utomo, S.sos., M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta Periode 2025-2029.
4. Yanita Ella Nilla Chandra, S.AB., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Terapan.
5. Dr., Narulita Syarweny, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

6. Bapak dan Ibu dosen Politeknik Negeri Jakarta khususnya Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Teristimewa kepada cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Nasir dan pintu surgaku Ibunda Supiati, Terima kasih atas segala pengorbanan tulus kasih yang diberikan. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga keberhasilan ini menjadi kebanggaan dan wujud kecil dari rasa terima kasih penulis atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan.
8. Yang tersayang saudara kandung saya, Rifki Pradika Hidayah., S.Kom dan kakak ipar tercinta Riska Indriyani, Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan, serta segala bentuk usaha yang telah kalian berikan selama penulis menjalani proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Keluarga Besar Nyai, Terima kasih atas doa, cinta, dan dukungan yang tulus selama ini. Kehadiran kalian menjadi kekuatan yang tidak tergantikan dalam setiap proses yang penulis jalani, termasuk dalam menyelesaikan skripsi ini. Semangat dan ketulusan dari keluarga besar nyai telah menjadi penyemangat dalam menghadapi segala tantangan.
10. Teruntuk sahabat dan teman terkasih penulis dari tahun 2015, Desiany Ramadanti, S.E., Arum Dian Kelani, A.Md.Kes., Nazwa Nursilliyah Inadita Putri., A.Md.T, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kebersamaan yang tulus, atas doa yang tak putus, serta dukungan dan motivasi yang terus menguatkan penulis dalam setiap langkah, baik di masa sulit maupun saat penuh kebahagiaan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan penuh semangat.
11. Untuk kakak-kakak hebatku, Meirian Albakir, Zilfa Azalia, dan Hanna Septyana, Terima kasih atas setiap dukungan, semangat, dan kehangatan



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

yang selalu kalian berikan sepanjang proses ini. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita, tempat belajar, sekaligus sumber kekuatan ketika semangat mulai goyah.

12. Sahabat semasa SMK, Lisa Febriyanti., S.Tr.AB dan Dwi Puji Astutiningsih., A.Md.AB., Terima kasih atas kehadiran dan peran istimewa kalian dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, pendengar setia, serta sumber semangat yang tak pernah padam selama proses penulisan skripsi ini.
13. Teman tersayang penulis, Yunita Emayanti., S.M dan Allysa Nurafriza, Terima kasih atas kebersamaan yang tak ternilai, atas dukungan yang tak pernah henti, dan semangat yang kalian tularkan di setiap langkah penulis.
14. Krisna Laksono, yang telah setia kebersamai penulis selama proses penyusunan dan pengerjaan skripsi, dalam segala kondisi. Terima kasih atas doa yang tulus, kesediaan untuk mendengarkan keluh kesah, kesabaran yang tiada henti, serta semangat dan motivasi yang senantiasa diberikan. Penulis sangat menghargai segala kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran, maupun bantuan nyata yang menjadi bagian penting dalam tercapainya penyelesaian skripsi ini.
15. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 21 Program Studi Administrasi bisnis terapan atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
16. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Salma Fauziyah Husna, terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terima kasih karna telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terima kasih karna



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

sudah mempercayai proses, meski hasil belum sesuai harapan. Meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan ingin menyerah. Terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, Karena keberanian bukan ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak meski takut masih melekat erat, dan paling penting, terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik sehingga dapat dilanjutkan dan memberikan manfaat serta wawasan bagi para pembaca.

Jakarta, 21 Juli 2025  
Penulis,

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

Salma Fauziyah Husna  
NIM 2105421030



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACK</i> .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Pembatasan Masalah .....	8
1.4 Perumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Indikator Budaya Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Kompensasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.4 Indikator Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Hasil Penelitian/Jurnal yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Perumusan Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6 Deskripsi Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.1 Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2 Tempat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Kerangka Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Metode Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1 Teknik Sampling .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2 Jumlah Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.1 Berdasarkan Sumbernya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.2 Berdasarkan Waktu Pengambilannya ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.3 Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Hasil Rekapitulasi Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Hasil Karakteristik Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Deskriptif Penelitian Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Hasil Analisis Tanggapan Responden...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Hasil Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1 Hasil Analisis Uji Instrumen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.4 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3 Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>CURICULUM VITAE.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Alasan Utama Karyawan Resign ..... 4

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berfikir.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3. 1 Diagram Aliran Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Usia**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**Error! Bookmark not defined.**





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data Labour Turnover Karyawan Bagian Marketing .....	5
Tabel 1 2 Hasil Temuan Terdahulu.....	7
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian atau Jurnal yang Relevan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 2. 2 Kebaruan Penelitian ( <i>Research Novelty</i> ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Pola Skoring Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Variabel Operasional Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 4 Kategori Tingkat Reliabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Kategori Tingkat Koefisien Determinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Temuan Uji Validitas Pre-test Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Temuan Uji Validitas Pre-test Variabel Kompensasi (X2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Temuan Uji Validitas Pre-test Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Kriteria Koefisien Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Temuan Uji Reliabilitas ( <i>Pre-test</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Kriteria Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Hasil Uji Signifikansi Parsial T.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikansi Simultan F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Item Kuesioner Budaya Organisasi (X1)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 2	Item Kuesioner Kompensasi (X2)	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 3	Item Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 4	Uji Validitas: Budaya Organisasi (X1)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 5	Uji Validitas: Kompensasi (X2)	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 6	Uji Validitas: Kinerja Karyawan (Y)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 7	Uji Reliabilitas: Budaya Organisasi (X1)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 8	Uji Reliabilitas: Kompensasi (X2)	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 9	Uji Reliabilitas: Kinerja Karyawan (Y)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 10	Tabulasi Data Responden: Budaya Organisasi (X1)	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 11	Tabulasi Data Responden: Kompensasi (X2)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 12	Tabulasi Data Responden: Kinerja Karyawan (Y)	Error!	Bookmark	not defined.
Lampiran 13	Statistik Deskriptif	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 14	Uji Normalitas	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 15	Uji Multikolinearitas	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 16	Uji Heterokedesitas	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 17	Uji Regresi Linear Berganda	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 18	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 19	Uji T	.....	Error!	Bookmark not defined.
Lampiran 20	Uji F	.....	Error!	Bookmark not defined.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Perusahaan perlu memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Menurut Narulita Syarweny et al. (2024) “Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti: memiliki akal budi, cipta, rasa, karsa, karya, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, kemampuan berkomunikasi dengan pihak lain”. Sumber daya manusia yang berkualitas biasanya muncul bukan hanya karena kemampuan yang dimilikinya, tetapi juga karena fasilitas, lingkungan, dan budaya kerja yang baik di perusahaan, pemberian kompensasi yang kompetitif serta pengembangan profesional. Dengan demikian, perusahaan perlu memiliki dan mempertahankan karyawannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai representasi dari kemampuan, keahlian, serta output kerja yang ditampilkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kualitas kinerja mencakup tingkat keunggulan dalam melaksanakan tugas dengan mempertimbangkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Pandi Afandi (2021: 83) “Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai”. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik guna memaksimalkan penggunaan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Faktor yang berperan dalam upaya meningkatkan kinerja antara lain, budaya organisasi dan kompensasi. Budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, kerja sama tim, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Ketika budaya organisasi kuat dan konsisten dengan nilai-nilai yang dianut karyawannya, maka akan tercipta rasa memiliki dan keterikatan yang membuat karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin.

Menurut Rifdah et al. (2022) “budaya organisasi merupakan norma, ketentuan-ketentuan, asumsi-asumsi atau pemikiran yang dirancang dan ditetapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga membentuk pola pikir dan perilaku juga sebagai pedoman untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan eksternal maupun internal”. Budaya organisasi juga mempengaruhi sumber daya manusia, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk para pegawai untuk berperilaku dan bertindak dalam mengatasi suatu permasalahan sebuah organisasi. Jika budaya organisasi menjunjung tinggi sistem organisasi, maka organisasi tersebut dapat tumbuh dan kompetitif. Dengan dianutnya budaya organisasi yang kuat oleh para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, sehingga pekerjaan apapun dapat terselesaikan sesuai yang diharapkan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi. Menurut Akbar, et al. (2021:125) “kompensasi merupakan seluruh jenis imbalan finansial maupun tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja”. Kompensasi merupakan hal penting yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Selain itu, kompensasi berperan sebagai motivator bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya dan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Kompensasi yang kompetitif dan menarik tidak



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

hanya berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan yang berkualitas, tetapi juga memberikan dukungan finansial yang penting bagi mereka dalam menjalani kehidupan sehari-hari, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dikelola dengan baik dan dianggap layak oleh karyawan, mereka akan lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, membangun hubungan yang baik dengan nasabah dan berusaha keras untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan, pada gilirannya berdampak positif pada upaya menarik dan mempertahankan karyawan.

Menurut Kelechi et al. (2018) dalam Firdaus & Oetarjo (2023) “Kompensasi mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran tunai (*direct cash payment*) dan *indirect payment* (pembayaran tidak langsung) dalam bentuk tunjangan dan insentif bagi karyawan yang dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan mencapai produktivitas tinggi”. Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan mempersiapkan kualitas manajemen SDM yang baik untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya dengan cara mensejahterakan mereka yaitu penetapan besaran kompensasi yang adil akan dirasakan setiap karyawan dengan jumlah yang diharapkan dari pekerjaannya untuk menghasilkan hubungan kerja yang baik.

Melihat besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan termasuk di PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Yaitu perusahaan yang bergerak dalam industri perdagangan berjangka yang berusaha memperhatikan sumber daya manusianya melalui peningkatan kompetisi dan efisiensi kerja, kerjasama tim yang



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

solid, upaya meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan, upaya meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas kerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. penting untuk memahami tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan talenta terbaik. Namun, meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, *resignasi* karyawan di PT Solid Gold Berjangka Jakarta dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat *labour turnover* yang dapat mengganggu stabilitas tim, mengurangi produktivitas, mempengaruhi moral karyawan yang tersisa, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan kinerja perusahaan. Untuk lebih memahami situasi ini, berikut merupakan data hasil survei pada tahun 2022 mengenai alasan utama karyawan resign:



**Gambar 1. 1 Alasan Utama Karyawan Resign**

Sumber: Flexjob,2022

Pada gambar 1.1 berdasarkan data survei yang dilakukan oleh flexjob tahun 2022 menampilkan alasan utama mengapa karyawan memilih untuk resign dari pekerjaannya. Faktor utama yang mendorong keputusan ini adalah budaya organisasi yang toxic sebanyak 62%, di mana lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti tekanan berlebihan, konflik internal, dan kurangnya dukungan dari atasan



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

maupun rekan kerja, menjadi pemicu utama. Selain itu, kompensasi yang rendah sebanyak 59% juga menjadi alasan signifikan, karena upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dan standar industri membuat karyawan merasa kurang dihargai.

Temuan dari survei FlexJob tahun 2022 menunjukkan bahwa meskipun perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, masih terdapat tantangan signifikan yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan. Hal ini tercermin dari munculnya sejumlah karyawan untuk berpindah organisasi dari PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Kecenderungan tersebut umumnya disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan kompensasi di PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Berdasarkan data yang tercatat pada laporan tahunan yang ada didalam *system* SDM PT Solid Gold Berjangka Jakarta terdapat rincian jumlah *Labour Turnover* karyawan perusahaan pada 2023-2025 dalam satuan persen:

**Tabel 1 1 Data Labour Turnover Karyawan Bagian Marketing**

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Karyawan Tetap	Percentage
2023	351	323	28	92%
2024	234	170	64	72%
2025	252	176	76	69%
Total Karyawan			168	

sumber: PT Solid Gold Berjangka Jakarta, 2025

Pada tabel 1.1, dapat dilihat berdasarkan hasil akumulasi yang penulis lakukan selama penelitian terdapat data yang menunjukkan adanya beberapa karyawan resign dalam waktu 3 (tiga) tahun terakhir. Sebanyak 92% pada tahun 2023, 72% pada tahun 2024, 69% pada tahun 2025 mengalami tingginya angka *labour turnover* karyawan. Tingginya angka *labour turnover* dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya indikasi ketidakstabilan dalam retensi karyawan di perusahaan. Meskipun setiap tahunnya terdapat jumlah karyawan yang direkrut dalam jumlah besar, namun banyak di antaranya yang tidak bertahan lama. Situasi



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ini menunjukkan bahwa tingginya angka *labour turnover* tidak dapat dilepaskan dari kondisi internal perusahaan. Salah satu faktor utama yang diduga berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengunduran diri karyawan adalah budaya kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi di PT Solid Gold Berjangka Jakarta mencerminkan lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan berfokus pada pencapaian hasil. Perusahaan menjunjung tinggi nilai-nilai seperti integritas, kerja sama tim, dan profesionalisme dalam setiap aktivitas kerja. Namun, budaya kerja yang diterapkan juga menuntut tingkat produktivitas yang tinggi, di mana karyawan diharuskan secara aktif mencari serta menghubungi calon investor atau nasabah untuk menawarkan produk investasi emas perusahaan. Tekanan untuk mencapai target yang tinggi, ditambah dengan beban kerja yang kerap melewati batas waktu kerja normal, menciptakan stres dan tekanan kerja yang signifikan. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa bahwa kurangnya pelatihan dan pembinaan berkelanjutan menghambat perkembangan karier dan membuat mereka merasa stagnan. Apabila kondisi ini tidak diimbangi dengan dukungan manajerial yang memadai serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja jangka panjang karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT Solid Gold Berjangka untuk karyawan di bagian *marketing* berkisar Rp.2.000.000–Rp.3.000.000, yang berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta sebesar Rp5.396.761. Di samping itu, perusahaan menerapkan sistem insentif berupa komisi atau bonus yang diberikan berdasarkan pencapaian target, terutama dalam hal perolehan nasabah dan keberhasilan transaksi investasi. Meskipun skema kompensasi ini menawarkan potensi penghasilan yang tinggi melalui komisi dan bonus, di sisi lain sistem tersebut juga dapat menimbulkan tekanan dan ketidakpastian dari segi finansial, khususnya bagi karyawan yang belum berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk memperkuat landasan teori dan memperjelas posisi penelitian ini, berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tabel di bawah ini merangkum temuan utama dari beberapa studi sebelumnya:

**Tabel 1 2 Hasil Temuan Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Triwandadi (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa	Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Ekayanti (2022)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan X	Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Triwandani (2022)	Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
	Agus, dkk. (2023)	Evaluasi Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Marsuki, dkk. (2025)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

sumber: Data diolah, Juni 2025

Pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan ini menjadi salah satu dasar penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang terjadi di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk dapat meneliti seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri perdagangan berjangka dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Marketing PT Solid Gold Berjangka Jakarta)”**.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yang sesuai dengan penjabaran dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kendala dalam proses mendapatkan nasabah bagi PT Solid Gold Berjangka Jakarta
- b. Sulitnya mencapai target kinerja karyawan di PT Solid Gold Berjangka Jakarta
- c. Faktor budaya kerja yang kurang mendukung sehingga tidak optimal dalam membangun komunikasi serta komitmen karyawan.
- d. Kompensasi yang kecil menjadi hambatan dalam menciptakan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- e. Tingginya *labour turnover* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- f. Rendahnya tingkat loyalitas dan retensi karyawan meskipun perusahaan terus merekrut dalam jumlah besar.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan *marketing* PT Solid Gold Berjangka Jakarta yang berlokasi di Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat.

Penelitian dibatasi dengan variabel Budaya Organisasi (X1), dan Kompensasi (X2) sebagai variabel independen, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan *marketing* PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan bagian *marketing* PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Objek dari penelitian ini adalah PT Solid Gold Berjangka Jakarta.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan pembatasan masalah yang dipaparkan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta?
- c. Apakah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah, maka penulis menentukan tujuan penelitian yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian *marketing* di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan membantu bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.
  - 2) Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kesempatan bagi para peneliti lain untuk memperdalam dan

menambah pengetahuan yang telah diperoleh dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi mahasiswa, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Solid Gold Berjangka Jakarta. Diharapkan penulisan ini juga menjadi bahan acuan bagi manajemen untuk dapat mengetahui secara spesifik faktor terkait masalah budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja.

3) Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan dan pemahaman terkait pentingnya budaya organisasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

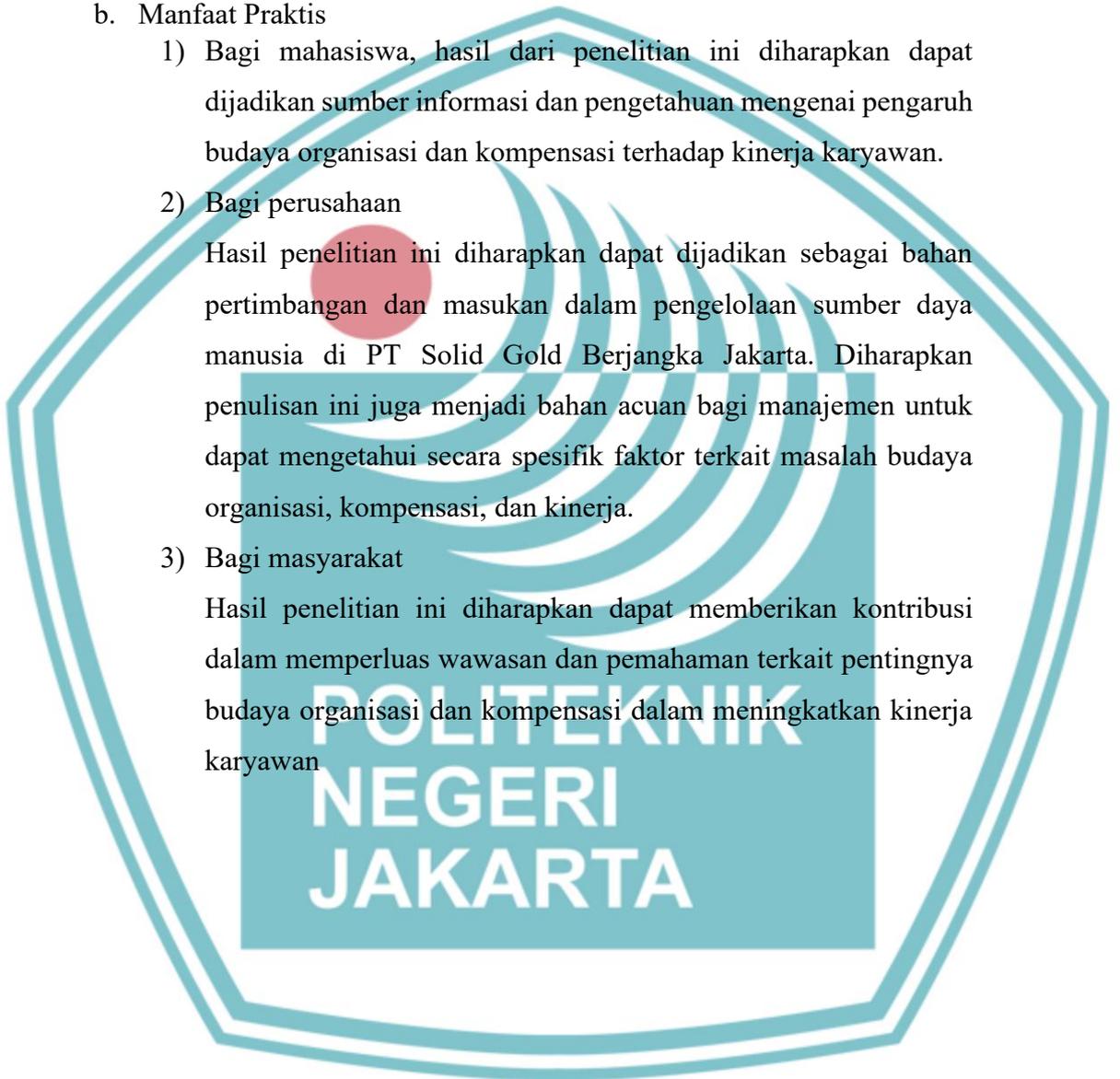
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian yang dirincikan saat lalu tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta berikut kesimpulan penelitian ini:

- a. Budaya organisasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan arah positif pada karyawan bagian marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- b. Kompensasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan arah positif pada karyawan bagian marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta.
- c. Budaya organisasi (X1) dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

### 5.2 Saran

Temuan penelitian dan kesimpulan yang dijabarkan tertera tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT Solid Gold Berjangka Jakarta, penulis menyumbangkan beberapa saran di antaranya seperti:

- a. Perusahaan sebaiknya tetap menjaga dan memperkuat budaya kerja yang sudah ada. Hal ini bisa dilakukan dengan menanamkan nilai kerja positif, menerapkan aturan dengan konsisten, dan membangun komunikasi yang baik antar karyawan. Budaya kerja yang kuat akan membuat karyawan lebih semangat, kompak, dan loyal, sehingga pekerjaan di bagian marketing bisa berjalan lebih lancar dan sesuai tujuan.
- b. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar sesuai dengan usaha karyawan. Meskipun karyawan tetap bekerja

dengan baik, jika kompensasi tidak memadai, semangat kerja bisa menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan gaji, bonus, atau insentif agar karyawan tetap termotivasi.

- c. Perusahaan juga perlu memberikan dukungan yang lebih jelas kepada karyawan, seperti arahan kerja yang teratur, pembinaan dari atasan, dan komunikasi yang terbuka. Lingkungan kerja yang sehat dan suportif akan membantu menurunkan tingkat turnover karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka.
- d. Terdapat kelemahan pada penelitian ini karena variabel budaya organisasi dan kompensasi hanya mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang, sehingga sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, atau faktor relevan lainnya guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





## DAFTAR PUSTAKA

- Anton, B. and Dr. L. H. S. E., M. S. (2023). *Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Bustami, L., Kunci, K., Organisasi, B., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara*.
- Edi Winata. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dalam Kinerja Karyawan* (M. Y. S. M. Hidayat, Ed.). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. In *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Ghozali. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Ghozali, I. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM "SPSS"* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ifan Borhani. (2024). *Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saptu Prima Perkasa*. STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.
- Marcell Karuniawan. (2022). *Pengaruh Daya Tarik Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Kesediaan Membeli Ulang Konsumen Body Lotion Scarlett Whitening*. Institus Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Melania Farah. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sekawan Indonesia Wisata*. Universitas Islam "45" Bekasi.
- Muhtarotun, N. (2022). *Kepribadian Tokoh Utama Bahar Safar Dalam Novel Janji Karya Tere Liye Tinjauan Psikoanalisis Sigmund Freud*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Narulita Syarweny et al. (2024). *Buku Ajar MSDM* (Sepriano & Efitra, Ed.; p. 2). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurhasanah Lubis, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. *Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2, 199.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Prof Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*.
- Pujiati. (2024, March 19). *Kerangka Penelitian dan Tata Cara Membuatnya*.
- Rifdah, S., Hasan, A., & Diterbitkan, U. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi* (S. H. M. K.M.Tanzil Multazam, Ed.). UMSIDA Press.
- Rini Wulandari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239–252. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>
- Sa'adah, A. N. (2023). *Pengaruh Gaya Hidup, Teman Sebaya, dan Uang Saku Terhadap Pola Konsumsi Manusia*. Universitas Siliwangi Kota Tasikmalaya.
- Sihotang, E. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di Radar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan. *Januari*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1>
- Thoifin, A. (2023). *Pengembangan Digitalisasi Industri Tas Ceria Souvenir Dalam Meningkatkan Profitabilitas Berdasarkan Perspektif Islam*. IAIN Kudus.
- Wardhana, A. (2024). *Teori Organisasi di Era Digital* (Ph. D. Mahir Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/385566453>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. In *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).