

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINAR LUNA LESTARI DI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
GRISELLA CAROLINE
NPM : 19.01.11.0532**

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


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Grisella Caroline
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0532
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Luna Lestari Di Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11 April 2023 Pembimbing I,


Marivam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

Tanggal 10 Maret 2023 Pembimbing II,


Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen




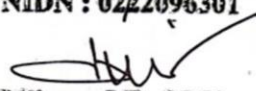


Marivam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Grisella Caroline
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0532
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Luna Lestari Di Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... 11 April 2023	Ketua Penguji,	 <u>Mariyam Zanariah, S.E., M.M</u> NIDN : 0222096301
Tanggal..... 10 Maret 2023	Penguji I,	 <u>Liliana, S.E., M.Si</u> NIDN : 0214066501
Tanggal..... 11 Maret 2023	Penguji II,	 <u>Syaiful Sahri, S.E., M.Si</u> NIDN : 0220085901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal..... 11 April 2023


Dr. Msy. Mikial, SE.M.SI.ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal..... 11 April 2023


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Lakukan sepenuh hati sehingga tidak ada penyesalan diakhir”

Kupersembahkan Kepada:

- Tuhan Yang Maha Esa
- Orang tua dan Keluarga
- Teman kelas dan Pasangan
- Universitas Tridinanti Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Grisella Caroline

Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0532

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan
Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar
Luna Lestari Di Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 25 Maret 2023



Grisella Caroline

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari”.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana suatu budaya di dalam perusahaan PT. Sinar Luna Lestari dan juga laporan ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyelesaian Laporan, Peneliti mengucapkan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang sekaligus selaku Dosen Pembimbing I.
4. Ibu Liliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
5. Bapak Anang Kosim yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada PT. Sinar Luna Lestari.

6. Orang Tua, Keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa untuk Peneliti selama proses pembuatan Laporan ini.
7. Teman-teman Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

Peneliti menyadari bahwa Laporan ini masih banyak kekurangan dan berharap semoga Laporan ini dapat bermanfaat dikemudian hari untuk Pembaca. Setiap kritik dan saran yang diberikan untuk Peneliti sangat diharapkan untuk membangun semangat Peneliti agar lebih baik lagi dikemudian hari.

Palembang, 25 Maret 2023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Budaya Organisasi	9
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.2. Dimensi Budaya Organisasi	9
2.1.3. Indikator Budaya Organisasi	10
2.1.4. Unsur-Unsur Budaya Organisasi	11
2.1.5. Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	12
2.2. Kompensasi.....	14
2.3.1. Pengertian Kompensasi	14
2.3.2. Dimensi Kompensasi	14
2.3.3. Indikator Kompensasi	15

2.3.4. Jenis-Jenis Kompensasi	16
2.3.5. Tujuan Kompensasi	17
2.3.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.3. Komunikasi.....	20
2.3.1. Pengertian Komunikasi	20
2.3.2. Jenis-Jenis Komunikasi	21
2.3.3. Dimensi Komunikasi	23
2.3.4. Indikator Komunikasi.....	24
2.3.5. Unsur-Unsur Komunikasi.....	24
2.3.6. Fungsi dan Tujuan Komunikasi	26
2.3.7. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	28
2.4. Kinerja Karyawan	30
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan	31
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.4.4. Manfaat Kinerja Karyawan	32
2.4.5. Tujuan Kinerja Karyawan	32
2.5. Penelitian Lainnya yang Relevan	33
2.6. Kerangka Pemikiran	35
2.7. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1. Tempat Penelitian	36
3.1.2. Jadwal dan Waktu Penelitian	36
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.3.1. Sumber Pengumpulan Data.....	36
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	39
3.4. Rancangan Penelitian.....	39

3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1. Variabel.....	40
3.5.2. Definisi Operasional	41
3.6. Instrumen Penelitian	44
3.7. Uji Instrumen	44
3.7.1. Uji Validitas.....	45
3.7.2. Uji Realibilitas	45
3.8. Teknik Analisis Data	46
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2. Analisis Statistik Inferensial	46
3.8.2.1. Uji Normalitas	47
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.3.1. Uji Multikolinearitas	47
3.8.3.2. Uji Heterokedastisitas	48
3.8.3.3. Uji Autokorelasi	48
3.8.4. Analisis Data	49
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.8.4.2. Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.8.4.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	50
3.8.5. Hasil Uji Hipotesis	50
3.8.5.1. Uji F (Uji Simultan)	51
3.8.5.2. Uji t (Uji Parsial)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1.2 Struktur Organisasi	53
4.1.3 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab.....	53
4.2. Hasil Penelitian	55
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data Penelitian.....	55
4.1.2 Uji Instrumen.....	55
4.1.2.1 Uji Validitas	55

4.1.2.2 Uji Reliabilitas	57
4.1.3 Hasil Statistik Deskriptif	58
4.1.4 Analisis Statistik Inferensial.....	59
4.1.4.1 Uji Normalitas	59
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.5.1 Uji Multikolonieritas	60
4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas	61
4.1.5.3 Uji Autokorelasi	61
4.1.6 Analisis Data	63
4.1.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.1.6.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	64
4.1.6.3 Analisis Koefisien Determinasi	65
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	66
4.1.7.1 Uji F	66
4.1.7.2 Uji t	66
4.1.8 Pembahasan dan Intepretasi	67
4.1.8.1 .Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.1.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.1.8.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.1.8.4 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	70
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Karyawan PT. Sinar Luna Lestari.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	33
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Dari Setiap Variabel.....	41
Tabel 3. 3 Opsi Dalam Kuisiонер.....	44
Tabel 3.4 Pengambilan Keperluan Autokorelasi.....	49
Tabel 3.5 Skala Interval Analisis Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Penelitian.....	55
Tabel 4.2 Uji Validitas.....	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Alternatif Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 3. 1 Rancangan Penelitian	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sinar Luna Lestari	53

ABSTRAK

GRISELLA CAROLINE. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari di Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E,MM dan Ibu Liliana, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Judul yang diangkat dari penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari di Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Pada pengolahan data peneliti menggunakan SPSS versi 20 dengan pengujian berupa uji instrumental dan uji analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig t yang dihasilkan sebesar $0,008 < 0,05$. Sedangkan untuk Kompensasi dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan uji t dari setiap variabel tersebut. Kompensasi menghasilkan nilai sig t sebesar $0,401 > 0,05$ dan Komunikasi menghasilkan nilai sig t sebesar $0,191 > 0,05$. Apabila ditinjau dari uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil sig F sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Grisella Caroline, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Januari 2002 dari Ayah Almarhum Antonius dan Ibu Veronika, Saya anak ke 1 (pertama) dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Xaverius 3 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Xaverius 3 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2019 di SMK Xaverius 1 Palembang. Pada tahun 2019 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2019 Saya mulai bekerja di Kantor Notaris Batara Sirait, S.H., M.Kn dengan jabatan sebagai Staff Notaris sampai dengan sekarang.

Palembang, 25 Maret 2023

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, sehingga perlu untuk dikelola dengan baik melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia. Organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan kualitas kerja yang baik. Jika kinerja Sumber Daya Manusia tinggi, maka kinerja organisasi pun otomatis akan tinggi.

Menurut Kohar (2018:58), menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian dari seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dalam usahanya menjalankan amanah dari pimpinan yang dapat dinilai dari target atau standar yang sebelumnya ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang telah disediakan perusahaan. Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi.

Menurut Rizal dkk (2021:29), menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah nilai-nilai atau aktivitas yang sering dilakukan karyawan didalam perusahaan dalam upaya untuk membentuk sikap dan perilaku para karyawan perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi pengaruh karyawan dalam bertingkah laku, cara melaksanakan pekerjaannya dengan baik, cara menanggapi pekerjaan yang akan datang dengan wawasan yang luas. Keberhasilan dalam organisasi bergantung pada sumber daya yang dimiliki. Budaya organisasi membuat karyawan berperilaku dengan baik karena dapat melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Situasi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. dengan adanya Budaya Organisasi karyawan akan menjalankan apa yang telah menjadi kesepakatan bersama. Misalnya makan siang bersama, hal ini akan mempererat relasi antar karyawan, sehingga apabila terdapat pekerjaan yang harus dikerjakan bersama akan lebih maksimal sebab sudah ada hubungan yang erat antar karyawan dan ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Tarigan dkk (2021:42), menjelaskan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dalam penerapannya, kompensasi lebih ditujukan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan semangat, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik, maka kinerja

karyawan akan semakin tinggi di dalam organisasi, dengan demikian pemberian kompensasi yang teratur dan terarah dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu dengan adanya Kompensasi seorang karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki dan dipercayakan perusahaan kepadanya dengan hasil kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Menurut Cahyono dkk (2019:105), Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berkaitan dengan pertukaran maupun pemberian informasi. Tidak terlepas dari komunikasi yang baik akan berfungsi untuk menyampaikan atau menjelaskan informasi yang akan diterima karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, dan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Setiap pemasukan dan operasional dari perusahaan didanai dari penjualan produk tersebut komunikasi yang baik terhadap pelanggan akan menjamin suatu perusahaan tetap berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Inovasi-inovasi dalam menyampaikan produknya kepada pelanggan juga mempengaruhi tingkat pemahaman pelanggan terhadap produk yang disampaikan oleh perusahaan, sebab tanpa adanya komunikasi karyawan akan mengalami kesulitan dalam berbagi ataupun mencari informasi guna memperlancar Kinerja Karyawan.

Kegiatan pelatihan akan dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam menangani pekerjaan pada saat itu, tetapi juga bisa melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya di masa mendatang. Mendapat pelatihan karyawan pada dasarnya merupakan cara yang penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan. Hal

ini perlu dilakukan mengingat persaingan terkhusus di dunia kerja sudah semakin ketat.

Menurut Sri (2021:1), menjelaskan bahwa persaingan disituasi saat ini semakin keras karena dengan adanya covid-19 yang membuat perdagangan harus memikirkan cara untuk dapat memasarkan produk yang dijual, salah satunya dengan perdagangan online. Hal ini membuat persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat karena banyak pengusaha yang menggunakan cara yang sama untuk memasarkan produknya. Terlebih produk yang dipasarkan sama, yang membuat para pengusaha harus memikirkan cara yang tepat untuk dapat menarik minat konsumen.

Menurut Elianti (2020:2), Disiplin merupakan suatu bentuk sikap kesadaran diri yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang berguna untuk mematuhi perintah dan peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang ada dalam masing-masing diri karyawan, kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin harus dimiliki oleh tiap karyawan, karena disiplin merupakan suatu sikap, tindakan atau perilaku yang wajib dilakukan setiap karyawan dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Dari hasil penelusuran yang sebelumnya dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa penelitian yang bertolak belakang baik dilihat dari variabel budaya organisasi, kompensasi maupun komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian yang menunjukkan berpengaruh ataupun tidak misalnya dari penelitian

yang sebelumnya dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020:76), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Ferdian dan Devita (2020:191), menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai budaya organisasi harus disosialisasikan kepada karyawan dalam setiap kinerja karyawan sehingga budaya organisasi dapat diciptakan pada setiap karyawan sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik bagi perusahaan. Hasil penelitian tersebut juga menimbulkan persepsi yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kohar (2018:60), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Rianda dan Winarno (2022:202), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan perusahaan harus didapatkan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan jumlah yang diharapkan karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lustono dan Hasnaeni (2019:52), Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Cahyono dkk (2019:104), komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja antar karyawan di dalam suatu organisasi. Dari kedua

penelitian tersebut ada yang memiliki kinerja karyawan, padahal organisasi harus memiliki komunikasi yang baik agar dapat mengkoordinir kegiatan yang berada didalam organisasi tersebut.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena kinerja karyawan sangat penting apabila kita ingin menjalankan sebuah usaha. tanpa adanya kinerja yang baik sebuah tempat usaha akan mengalami kesulitan baik untuk maju dan berkembang dan dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti masih ada ketidak samaan dari hasil penelitian.

Peneliti mengambil objek penelitian PT Sinar Luna Lestari karena peneliti ingin melihat efektifitas kinerja dari perusahaan tersebut. PT Sinar Luna Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang elektronik telah berdiri dari tahun 2017. Perusahaan ini memiliki sebanyak 81 karyawan yang dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 1.1
Karyawan Perusahaan PT Sinar Luna Lestari

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	17
2	Laki-Laki	64
Total		81

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti

Peneliti tertarik untuk meneliti apakah yang menyebabkan PT Sinar Luna Lestari dapat bertahan sampai saat ini. Apasaja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari beberapa referensi yang telah ditemukan oleh peneliti, dapat disimpulkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi.

Apakah dari referensi tersebut yang membuat kinerja dari sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan membuat PT Sinar Luna Lestari dapat bertahan dari berbagai situasi seperti pandemic Covid-19 dan terus beroperasi hingga saat ini. Alasan peneliti mengambil objek penelitian ini karena PT Sinar Luna Lestari terletak di Jalan Rustam Effendi dan dari observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa tingkat persaingan di daerah tersebut sangat tinggi, mengingat lebih dari satu tempat usaha yang menjual produk serupa dengan PT. Sinar Luna Lestari, Selain itu dari observasi yang sebelumnya pernah peneliti lakukan, PT. Sinar Luna Lestari merupakan perusahaan yang memiliki jumlah karyawan terbanyak dari pada perusahaan lain yang menjual produk serupa. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari?
4. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Luna Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Luna Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini ditujukan agar peneliti dapat berpikir secara akademis mengenai budaya organisasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, agar dapat dikaitkan pada teori-teori manajemen yang telah dipelajari atau didapat selama perkuliahan dengan kejadian yang nyata pada dunia kerja.

2. Bagi Pembaca

Agar dapat menjadi sebuah informasi dengan permasalahan yang sama untuk melakukan penelitian dan dapat menambah atau mengembangkan ilmu dalam teori Manajemen Sumber Manusia untuk pembaca.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan peneliti dapat memberikan kontribusi terhadap PT. Sinar Luna Lestari mengenai upaya-upaya yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Luna Lestari untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almas, G., M., A. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kemampuan Terhadap Pengembangan Diri dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Pulomas Jaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. Volume 16 No.1. Hal: 84-90
- Astutik, A., R. (2018). Komunikasi Terapeutik Dengan Tingkat Kepuasan Pasien. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Budiwanto, S. (2017). Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan. Edisi 1. Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.
- Cahyono, dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Volume 4 No.1. Hal: 95-107.
- Daniel, F. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Spa Kepompong Cantik Di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 01 No.1. Hal: 4.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fadilla. (2018). Statistik SPSS Untuk Penelitian Keuangan. Edisi 2. CV. Amanah. Palembang.
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling. Edisi Kedua. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Ferdian, A. & Devita, A., R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Volume 5 No.2. Hal: 187-193.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Undip. Semarang.
- Hartini, dkk. (2022). Manajemen Operasional (Produksi dan Operasi). Edisi 1. CV. Media Sains Indonesia. Bandung- Jawa Barat.

- Hartono, J., dkk. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Edisi 1. Andi (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Edisi 1. PT Gramedia. Jakarta.
- Heryanto, D. (2020). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Warna Asli Indah Textile Kab.Bandung. Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Jogiyanto. (2004). *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Enam. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Jufrizen & Rahmadhani, K., N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Volume 3 No.1. Hal: 66-79.
- Kohar. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Pringsewu*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen* 09. Volume 9 No.02. Hal: 56-61.
- Lustono & Hasnaeni, A., D. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara*. *Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara*. Volume 19. Hal: 43-56.
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Volume 3 No. 2. Hal 110-111.
- Maulida, R. (2019). *Pengertian & Jenis-jenisnya dalam Perusahaan. Pajak*. Terbit 15 Desember 2019. (<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi>). Diakses 22 Januari 2023.
- Mayawati, S. H. (2020). *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Mega, U., S. (2016). *Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah)*. Semnas Fekon. Seminar Nasional VIII 2016

- Ningsih, L. (2018). Komunikasi Guru Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol Tulungagung. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Putri, V., K., M. (2021). 7 Unsur Komunikasi beserta penjelasannya. *Kompas*. Terbit 31 Desember 2021.
(<https://www.kompas.com/skola/read/2021/12/31/090000269/7-unsur-komunikasi-beserta-penjasannya?page=all#:~:text=KOMPAS.com%20%2D%20Unsur%20komunikasi%20dibagi,%2C%20umpan%20balik%2C%20serta%20lingkungan>). Diakses 22 Januari 2023.
- Putri, V., K., M. (2021). 7 Unsur Komunikasi beserta penjelasannya. *Kompas*. Terbit 31 Desember 2021.
(<https://www.kompas.com/skola/read/2021/12/31/090000269/7-unsur-komunikasi-beserta-penjasannya?page=all#:~:text=KOMPAS.com%20%2D%20Unsur%20komunikasi%20dibagi,%2C%20umpan%20balik%2C%20serta%20lingkungan>). Diakses 22 Januari 2023.
- Rianda, S. & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Volume IX No.2. Hal: 192-203.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Volume 2 No.1. Hal: 27-40.
- Santiaji, M. (2017). Pemaknaan Kelompok Musik Rapper Kota Malang Tentang Pesan Lagu "Nganchuk Crew" *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang.
- Santoso, H. T., Irma, M., & Daengs, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JUMMA45)*. Volume 1 No.1. Hal: 111-131.
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jak-tv). *Skripsi*. Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Septiawan, I., P., A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Puspa. *Skripsi*. Ekonomi Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

- Sri. (2021). Bisnis E-Commerce Semakin Gurih. *Kominfo*. Terbit 23 Februari 2021. (<https://www.kominfo.go.id/content/detail/32999/bisnis-e-commerce-semakin-gurih/0/artikel>). Diakses 22 Januari 2023.
- Susella, V. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di Pt. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan.
- Sutopo, Y. & Slamet, A. (2017). Statistik Inferensial. Edisi 1. Andi (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Tarigan, E., Sembiring, M., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Volume 5 No.4. Hal: 42-52.
- Utami, S., N. (2021). Komunikasi: Pengertian Para Ahli, Fungsi, Tujuan, dan Jenis-Jenisnya. *Kompas*. Terbit 05 Agustus 2021. (<https://www.kompas.com/skola/read/2021/08/05/120000469/komunikasi--pengertian-para-ahli-fungsi-tujuan-dan-jenis-jenisnya?page=all>). Diakses 22 Januari 2023.
- Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Skripsi*. Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality Berastagi.
- Yuliarmi, N., N. & Marhaeni, A., A. (2019). Metode Riset Jilid 2. Edisi 1. CV. Sastra Utama.
- Zahriyah, U., W., Utami, H., N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 2 No.1. Hal: 1-7.