

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TELESINDO
SHOP CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

DIKI WIJAYA

NPM : 19.00.11.0275

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Diki Wijaya
Nomor Pokok : 1901110275
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi
dan Komitmen Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan PT. Teleasindo
Shop Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 19-10-2023 Pembimbing 1 : 
HJ Noviarni, SE., M. Si
NIDN: 0221116101

Tanggal 19-10-2023 Pembimbing 2 : 
Yuni Adinda Putri, SE, M, Si
NIDN: 0207069401

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 19-10-2023

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal: 19-10-2023




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Marivam Zahariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Diki Wijaya
Nomor Pokok/NIM : 1901110275
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi
dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 19-10-2023 Ketua Penguji : 
: Hi. Noviarni, SE, M. Si
NIDN. 0221116101

Tanggal 19-10-2023 Penguji I : 
: Yuni Adinda Putri, SE, M. Si
NIDN. 0207069401

Tanggal 19-10-2023 Penguji II : 
: Herman Efrizal, SE, MM
NIDN. 0202066602

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 19-10-2023

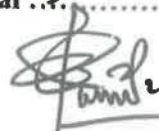


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 19-10-2023



Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Mimpi Yang Mendukung Sukses Bukan Mimpi Yang Kita Temui Pada Saaat Kita Tidur (itu disebut bunga mimpi) Tetapi Mimpi Yang Mendukung Sukses Itulah Mimpi Yang Membuat Kita Tidak Bisa Tidur” (CR7)

Kupersembahkan Kepada :

- *Orang Tua Tersayang*
- *Keluarga Besarku*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Dosen Pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa Bangsa dan Agama*
- *dan Masa Depan.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diki wijaya
NPM : 1901110275
Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 19 Oktober 2023


Diki Wijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat, taufik, serta karunianya memberikan kepada penulis kekuatan, tenaga, dan fikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang”**. Sholawat serta salam yang tidak henti-hentinya kita panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan laporan akhir skripsi ini sebagai persyaratan untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Universitas Tridianti Palembang. Penulis telah berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Dalam menulis laporan akhir skripsi ini tentunya penulis menyadari masih banyak kekurangan, hambatan dan kesulitan, namun atas pertolongan Allah SWT, beserta bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan akhir skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang penulis cintai dan sayangi ibu Nurhayati dan bapak Wasik (Alm), yang selalu memberikan dukungan moril dan material, serta kasih dan sayang, do'a dan semangatnya yang luar biasa yang tiada hentinya penulis rasakan sampai saat ini.

2. Saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta memberikan do'a.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., selaku Dekan Fakultas ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.
6. Ibu Veny Mayasari, S.E M.M., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Noviarni S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
8. Ibu Yuni Adinda Putri S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun laporan akhir skripsi.
9. Segenap dosen Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberika ilmunya kepada penulis.
10. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
11. Pimpinan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 di Jurusan Manejemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Atas segala bantuan yang telah diberikan Penulis mengucapkan terima kasih semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya.

Palembang, Oktober 2023

Penulis,

Diki Wijaya

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| RIWAYAT HIDUP..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 9 |
| 2.1.1 Produktivitas Karyawan | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan | 9 |
| 2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan | 9 |
| 2.1.1.3 Dimensi Produktivitas Karyawan | 10 |
| 2.1.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan | 11 |
| 2.1.2 Kompensasi..... | 13 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi | 13 |
| 2.1.2.2 Jenis Jenis Kompensasi | 13 |
| 2.1.2.3 Dimensi Kompensasi | 14 |
| 2.1.2.4 Indikator Kompensasi | 15 |
| 2.1.3 Budaya Organisasi | 16 |
| 2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi | 16 |
| 2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi | 17 |
| 2.1.3.3 Dimensi Budaya Organisasi | 18 |
| 2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi..... | 19 |
| 2.1.4 Komitmen Kerja | 20 |
| 2.1.4.1 Pengertian Komitmen Kerja | 20 |
| 2.1.4.2 Faktor Faktor Komitmen Kerja | 20 |
| 2.1.4.3 Dimensi Komitmen Kerja | 21 |
| 2.1.4.4 Indikator Komitmen Kerja | 21 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.3 Kerangka Berfikir | 29 |
| 2.4 Hipotesis | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 31 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 31 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| 3.2.1 Sumber Data | 32 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.3 Populasi, Sampel dan teknik sampling | 34 |
| 3.3.1 Populasi | 34 |
| 3.3.2 Sampel | 35 |
| 3.3.3 Sampling | 36 |

| | |
|--|----|
| 3.4 Rancangan Penelitian | 36 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 37 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian | 37 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel | 37 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 40 |
| 3.6.1 Uji Instrumen | 41 |
| 3.6.1.1 Uji Validitas | 41 |
| 3.6.2 Uji Realibilitas | 41 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 42 |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik | 42 |
| 3.7.1.1 Uji Normalitas | 43 |
| 3.7.1.2 Uji Mutikolinieritas | 43 |
| 3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas | 43 |
| 3.7.2 Analisis regresi linear berganda | 44 |
| 3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi | 45 |
| 3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 46 |
| 3.8. Uji Hipotesis | 46 |
| 3.8.1 Uji-F (Uji secara Simultan) | 46 |
| 3.8.2 Uji t (Uji secara Parsial) | 47 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum | 51 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan | 51 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 52 |
| 4.1.2.1 Visi Perusahaan | 52 |
| 4.1.2.2 Misi Perusahaan | 52 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 53 |
| 4.1.4 Pembagian Tugas | 54 |
| 4.1.5 Deskripsi Profil Responden | 59 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| 4.1.5.2 Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| 4.1.5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan | 60 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 61 |
| 4.2.1 Uji Validitas | 61 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 64 |
| 4.3 Teknik Analisis Data | 65 |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik | 66 |
| 4.3.1.1 Uji Normalitas | 66 |
| 4.3.1.2 Uji Multikolinieritas | 68 |
| 4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| 4.3.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 69 |
| 4.3.3 Hasil Koefisien Korelasi Determinasi | 71 |
| 4.4 Uji Hipotesis Statistik | 72 |
| 4.4.1 Uji F (Uji Secara Simultan) | 73 |
| 4.4.2 Uji t (Uji Secara Parsial) | 74 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 79 |
| 5.2 Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Target dan Realisasi..... | 3 |
| Tabel 1.2 Tabel Jabatan dan Gaji Karyawan | 4 |
| Tabel 1.3 Standar Kehadiran Karyawan..... | 5 |
| Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2. Populasi Penelitian | 35 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel | 38 |
| Tabel 3.4 Skala Likert | 40 |
| Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r | 45 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 60 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan..... | 60 |
| Tabel 4.4 Hasil Pengujian validitas variabel Kompensasi | 61 |
| Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi | 62 |
| Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Kerja | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Karyawan | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas..... | 67 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas | 68 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Linier Berganda..... | 70 |
| Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi | 72 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (F) | 73 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Parsial (t) | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.2 Kerangka Berpikir | 29 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 53 |
| Gambar 2.2 Heteroskedasitas | 69 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 84 |
| Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuesioner..... | 85 |
| Lampiran 3 Tabel r..... | 89 |
| Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Validitas..... | 94 |
| Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Reabilitas..... | 98 |
| Lampiran 6 Hasil SPSS Uji Normalitas..... | 99 |
| Lampiran 7 Hasil SPSS Analisis Regresi Linier Berganda..... | 101 |

ABSTRAK

Diki Wijaya, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Ibu Noviarni, SE, M.Si dan Ibu Yuni Adinda Putri, SE, M.Si).

Salah satu tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang sebanyak 30 orang yang digunakan sebagai bahan analisis. konsep variabel mengandung 3 variabel x dan 1 variabel y, dimana terdiri dari kompensasi, budaya organisasi dan komitmen kerja. Analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif. Uji validitas, reabilitas, uji normalitas, uji f, uji t. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan kompensasi tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan, serta budaya organisasi dan komitmen kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Diki Wijaya, Compensation, Organizational Culture and Work Commitment to PT Employee Productivity. Telesindo Shop Palembang Branch. (Under the guidance of Mrs. Noviarni, SE, M.Si and Mrs. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si).

One of the research objectives is to determine the influence of compensation, organizational culture and work commitment on the productivity of PT employees. Telesindo Shop Palembang Branch. The sample in this study was all employees of PT. Telesindo Shop Palembang Branch as many as 30 people were used as analysis material. The variable concept contains 3 x variables and 1 y variable, which consists of compensation, organizational culture and work commitment. The analysis used is descriptive analysis. Validity test, reliability, normality test, f test, t test. In this research, the results showed that compensation, organizational culture and work commitment had a simultaneous influence on employee productivity. Meanwhile, compensation has no partial influence on employee productivity, and organizational culture and work commitment have an influence on employee productivity.

Keywords: Compensation, Organizational Culture and Work Commitment to

Employee Productivity

RIWAYAT HIDUP

Diki Wijaya, dilahirkan di beruge pada tanggal 21 februari 2000, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, pasangan dari Bapak Wasik (Alm) dan Ibu Nurhayati

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di SD Negeri Beruge, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Babat Toman, Sekolah Menengah Atas di selesaikan pada tahun 2018 di SMA Negeri 2 Babat Toman. lalu Pada tahun 2019 Memasuki Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, Oktober 2023

Diki Wijaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada sebuah perusahaan (Syahputra, 2022:1). Setiap suatu Perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk mengerakkan manusia apar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan ialah sumber daya manusia itu sendiri. Kunci keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memiliki kinerja yang terbaik. Sebagai wadah pengembangan SDM (human resource investment). Peran SDM adalah hal terpenting dalam menjalankan pekerjaan, dikarenakan SDM merupakan hal terpenting dalam perusahaan di berbagai macam sektor (Syahputra, 2022:1).

Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap perusahaan harus menghadapi tantangan yang menuntut para karyawan bekerja lebih keras. Mereka di tuntut melakukan suatu perubahan yang dapat membantu eksistensi dalam perusahaan. Mereka juga dihadapkan dengan perubahan-perubahan teknologi yang semakin maju dan canggih. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan

mereka. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal (Siagian, 2017:30).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Simbolon (2021:48) mengartikan produktivitas kerja sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Sedangkan Sunyoto (2018:25) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Selain itu, Perusahaan dapat terus berusaha untuk mencapai tujuan awal berdirinya perusahaan serta terus melakukan pengembangan dan penyesuaian untuk bertahan di dalam persaingan yang semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, tentu saja perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, memiliki kinerja yang baik dan juga produktif. perusahaan perlu memotivasi karyawannya salah satunya dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011:155). Hal ini, sangat diperlukan untuk mendukung

kegiatan organisasi agar berjalan dengan baik serta dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan mampu berjalan sesuai dengan perubahan teknologi.

PT. Telesindo Shop merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi selular. Kegiatan utama perusahaan ini yang mendistribusikan produk-produk operator selular dan produk-produk handset selular. Salah satu cabangnya berada di Sumatera Selatan khususnya di kota Palembang. Terdapat masalah produktivitas di PT. Telesindo Shop. Pada tabel 1.1 dapat dilihat dari segi target dan realisasi produk yang terjual di PT Telesindo Shop sebagian besar tidak mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produk Terjual PT. TELESINDO SHOP PALEMBANG. Tahun 2022.

| Jumlah Produk Terjual Tahun 2022 | | | | |
|---|---------------------------------------|--|--------------------------------------|----------------|
| Bulan | Jumlah Target Penjualan Produk | Jumlah Realisasi Produk Terjual | Tingkat Pencapaian Target (%) | Ket |
| Januari | 10.000 | 10.000 | 100% | Tercapai |
| Februari | 10.000 | 9.200 | 92% | Tidak Tercapai |
| Maret | 10.000 | 9.000 | 90% | Tidak Tercapai |
| April | 11.000 | 8.575 | 77% | Tidak Tercapai |
| Mei | 11.000 | 9.300 | 84% | Tidak Tercapai |
| Juni | 10.000 | 10.000 | 100% | Tercapai |
| Juli | 10.000 | 8.000 | 80% | Tidak Tercapai |
| Agustus | 10.000 | 7.800 | 78% | Tidak Tercapai |

| | | | | |
|------------------|--------|--------|---------------|----------------|
| September | 10.000 | 8.200 | 82% | Tidak Tercapai |
| Oktober | 10.000 | 8.000 | 80% | Tidak Tercapai |
| November | 10.000 | 10.000 | 100% | Tercapai |
| Desember | 10.000 | 10.000 | 100% | Tercapai |
| Jumlah | | | 891,33 | |
| Rata-Rata | | | 29,711 | |

Sumber: Diperoleh dari PT. Telesindo Shop Cabang Palembang Tahun (2022)

Maka dari itu, Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dapat dilakukan dengan kompensasi, budaya organisasi dan komitmen kerja.

Kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kompensasi dikatakan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Terdapat beberapa penelitian yang mendukung bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yohanes B Windho Thalibana (2022), Karmanto dan Hidayat (2021), Yunus, Saenong dan Sabaruddin (2021). Penelitian mereka mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dari segi pendapatan karyawan. Tabel 1.2 jabatan dan gaji karyawan

**Tabel 1.2 Jabatan dan Gaji karyawan di
PT. Telesindo Shop Cabang Palembang**

| No | Jabatan | Gaji | ket |
|----|---------|--------------|----------------------------------|
| 1 | ASF | Rp 6.164.304 | <i>Administrator Sales Force</i> |
| 2 | SF | Rp 4.130.378 | <i>Sales Force</i> |

| | | | |
|----|-----|--------------|-------------------------|
| 3 | FN | Rp 4.751.699 | <i>Fainance</i> |
| 4 | SDS | Rp 3.843.808 | <i>Spy Direct Sales</i> |
| 5 | CC | Rp 2.524.364 | <i>Call Center</i> |
| 6 | KR | Rp 2.457.931 | Kasir |
| 7 | AG | Rp 3.230.956 | Admin Gudang |
| 8 | SC | Rp 3.104.133 | <i>Security</i> |
| 9 | DR | Rp 3.003.332 | <i>Driver</i> |
| 10 | OB | Rp 1.830.942 | <i>Office Boy</i> |

Sumber: Diperoleh dari PT. Telesindo Shop Cabang Palembang Tahun (2023)

budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai oleh perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang efektif. Meningkatkan produktivitas karyawan (Moeljono, 2011:34). Selain itu budaya organisasi akan dapat meningkatkan rasa memiliki dari karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Samsudin (2018:55) mengartikan budaya organisasi sebagai kumpulan kepercayaan, nilai dan kerjasama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Berdasarkan penelitian dari Retnaningtyas dan Widodo (2022), Sindy, Sukri dan Latif (2022), Mulyani dan Utami (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Hafni (2017) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Tabel 1.3 standar kehadiran karyawan

Tabel 1.3 Standar Kehadiran Karyawan PT. Telesindo Shop cabang Palembang

| No | Kategori | Persentase |
|----|-------------|------------|
| 1 | Sangat Baik | 27%-30% |
| 2 | Baik | 25%-28% |
| 3 | Buruk | 15%-20% |

Sumber: Diperoleh dari PT. Telesindo Shop Cabang Palembang Tahun (2023)

Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu komitmen kerja. Nurandini (2014) berpendapat bahwa Komitmen kerja adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian Agitia Irmadiani (2022), Sukmawati dan Mahfudiyanto (2022), Suryana dan Nindia (2021) bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas, dari sisi absensi karyawan. Tabel 1.4 daftar absensi karyawan yang tidak masuk kerja

**Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan Yang Tidak Masuk Tahun 2022
Pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang**

| Bulan | Jumlah Karyawan | Karyawan yang tidak masuk setiap (Bulan) | Ket | |
|----------|-----------------|--|-------|------------------|
| | | | Sakit | Tanpa Keterangan |
| Januari | 30 | 4 | 4 | - |
| Februari | 30 | 2 | 2 | - |

| | | | | |
|-----------|----|---|---|---|
| Maret | 30 | 3 | 3 | - |
| April | 30 | 4 | 4 | - |
| Mei | 30 | 5 | 5 | - |
| Juni | 30 | 5 | 5 | - |
| Juli | 30 | 2 | 2 | - |
| Agustus | 30 | 2 | 2 | - |
| September | 30 | 2 | 2 | - |
| Oktober | 30 | 5 | 5 | - |
| November | 30 | 3 | 3 | - |
| Desember | 30 | 2 | 2 | - |

Sumber: Diperoleh dari PT. Telesindo Shop Cabang Palembang (2022)

Berdasarkan dari Uraian di atas, maka penulis memilih judul “ **Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telesindo Shop Cabang Palembang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, Maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang?

2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telsindo Shop Cabang Palembang?
4. Apakah Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal sebagai berikut:

1. pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang.
2. pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang.
3. pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang.
4. pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna pada PT. Telesindo Shop Cabang Palembang

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan penambahan suatu informasi sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry. (2022). “*Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata*”. *JSSDM:Journal of Social Science and Digital Marketing*, 2(1).
- Busro. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dian, Puspita (2018). *Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Supra Ideal Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Echdar, Saban, (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Cetakan Kesatu. Bogor: Ghalia Indonesia
- Edison, Emron. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta
- Fakultas Ekonomi, (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Undip.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFYogyakarta
- Hairilrani, Chomaria (2021). *Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Indawati, N. T. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Trisula Cabang Gudo*. Skripsi. Jombang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Kartika. L., Jayawinangun. R., & Mangkuprawira. S. T. (2016). *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*. Bogor: IPB Press.
- Laksmiari, (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai*, e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi
- Lestari, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marnisah. L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Nurandini, (2014). *Analisis Pengaruh Konsumen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan*, jakarta
- Pitaloka, F. D. (2020). *pengaruh Kepemimpinan Teamwork, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM susu kedelai Cap SKA Gandu Marak*. Skiripsi. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah ponorogo.
- Resky, Dessler Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Saleh. F., Mashita. J., & Aggresta. V. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok*. Jurnal JABE: Jurnal off applied Business and Economic.
- Saleh. M. (2021). *Peran Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asada Mitra Packindo Sentul-Balaraja*. Jurnal Ekonomika: Jurnal bina bangsa ekonomika, 14(2).
- Samsuddin. H. (2018). *Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi*. Siduarjo: Indomedia Pustaka.
- Sarita, E. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD. Bagong Kediri*. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(2).
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanusi, Anwar (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Simbolon, D. S, (2021). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang*. Yokyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Simbolon. S. (2023). *Pengaruh stress, lingkungan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan* Yogyakarta: Bintang Pustaka madani.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi utama.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.

Syahputra. M. (2022). *Pengaruh Motivasi intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Serta Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Emilia Hotel By Amazing Palembang*. Skripsi, Universitas Tridinanti.

Tahir (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis* Jakarta: Kencana

Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri*. Jurnal Mahasiswa, 4(3).

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Yunus, R., Saenong, Z, & Sabaruddin, L. O. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Kendari*. Sigma: Journal of Economic and Business, 4(1).