

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AZKO PALEM SEMI

Ardi Kurnia¹, Vinda Sulvitri²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

043621305@ecampus.ut.ac.id¹, vinda.sulvitri@lecturer.unri.ac.id

Abstract

This study examines the extent to which organizational culture, compensation, and work discipline contribute to improved employee performance at Azko Palem Semi. The study employed a quantitative approach, using a Likert-scale questionnaire as the primary instrument. All 31 employees were selected as respondents through a saturated sampling method. Data analysis included instrument feasibility testing, classical assumption checking, and multiple linear regression testing. The results showed that all three independent variables significantly influenced employee performance, both when tested simultaneously and separately. Organizational culture emerged as the strongest factor explaining performance variation. Furthermore, the coefficient of determination of 0.836 indicates that the majority of performance changes can be explained by this research model. Overall, these findings confirm that the consistent application of organizational values, an adequate compensation system, and controlled work discipline are essential foundations for improving employee productivity at Azko Palem Semi.

Keywords: *Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance; Compensation*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji sejauh mana budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Azko Palem Semi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner skala Likert sebagai instrumen utama. Seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dijadikan responden melalui metode sampling jenuh. Analisis data meliputi uji kelayakan instrumen, pemeriksaan asumsi klasik, serta pengujian regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik diuji secara bersamaan maupun terpisah. Budaya organisasi muncul sebagai faktor yang paling kuat dalam menjelaskan variasi kinerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 menandakan bahwa sebagian besar perubahan kinerja dapat diterangkan oleh model penelitian ini. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa penerapan nilai organisasi yang konsisten, sistem kompensasi yang memadai, serta kedisiplinan kerja yang terkontrol menjadi fondasi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan Azko Palem Semi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor jasa yang mengandalkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan konsistensi perilaku kerja untuk mempertahankan daya saing. Kinerja tidak hanya berkaitan

dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja dilakukan, sejauh mana tanggung jawab dipenuhi, serta bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi secara berkelanjutan (Colquitt, LePine & Wesson, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja menjadi urgensi manajerial yang tidak dapat diabaikan. Dalam konteks ini, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja muncul sebagai tiga variabel yang secara konsisten disebut dalam literatur sebagai determinan utama kualitas kinerja sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2020; Robbins & Coulter, 2021; Sinambela, 2019).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang diterima bersama oleh seluruh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak. Budaya tidak hanya membentuk suasana kerja, tetapi juga memberikan identitas yang membedakan organisasi dari lainnya. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa budaya yang kuat mampu menyatukan pandangan karyawan dan meminimalkan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Ketika nilai-nilai organisasi terinternalisasi dengan baik, karyawan berkeinginan untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan etika kerja yang lebih produktif. Peristiwa ini diperkuat oleh Armstrong dan Taylor (2020) yang menegaskan bahwa budaya yang positif menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan karyawan, inovasi, serta kerja sama antarunit. Budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik, karena karyawan merasa bekerja dalam lingkungan yang selaras dengan nilai dan aspirasi mereka.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, mulai dari kepuasan, loyalitas, hingga performa (Adiwantari et al., 2019). Ketika nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan komitmen dijunjung tinggi, karyawan menunjukkan tingkat disiplin, partisipasi, dan kualitas pelayanan yang kian membaik. Khan et al. (2020) mendapatkan bahwa budaya organisasi yang didukung oleh kepemimpinan transformasional dapat menekan potensi burnout dan meningkatkan kinerja melalui mekanisme peningkatan motivasi dan jejaring yang memengaruhi emosi lebih kuat antara pimpinan dan bawahan. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi alasan penting yang dapat mengarahkan dan membentuk cara kerja karyawan, terutama pada unit usaha yang membutuhkan keandalan layanan seperti Azko Palem Semi.

Selain budaya organisasi, kompensasi merupakan faktor krusial dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Dessler (2020), kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji, bonus, atau tunjangan, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan rasa aman dalam bekerja. Kompensasi yang adil dan bersaing, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi potensi turnover. Penelitian Basalamah et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, fokus, dan kualitas output. Hal ini berhubungan dengan Basyid (2024) yang menemukan bahwa sistem kompensasi yang efektif mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku berprestasi dan kewajiban kerja yang lebih tinggi.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, kompensasi sering digunakan sebagai alat untuk mengarahkan perilaku dan memastikan standar kinerja tertentu tercapai. Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa kompensasi merupakan komponen strategis dalam desain kerja karena memengaruhi motivasi, persepsi keadilan, dan rasa keterikatan terhadap organisasi. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi sesuai dengan kontribusi mereka, maka mereka akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menciptakan konflik, menurunkan motivasi, serta melemahkan kewajiban kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang memenuhi menjadi unsur penting dalam hal menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

Faktor ketiga yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap standar, aturan, waktu kerja, dan tata tertib organisasi. Menurut Sinambela (2019), disiplin kerja merupakan ukuran sejauh mana karyawan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai aturan. Disiplin yang baik mencerminkan kesungguhan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Pada organisasi berbasis layanan, kedisiplinan sangat berkaitan dengan ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan kemampuan mempertahankan standar operasional. Wolomasi, Asaloei, dan Werang (2019) menemukan bahwa kedisiplinan berdampak langsung pada kinerja karena menciptakan kestabilan kerja, meningkatkan keandalan pelayanan, dan memperkuat hubungan antar karyawan dalam memenuhi target organisasi.

Disiplin kerja juga berperan dalam membentuk pola kerja. Ketika pengawasan dilakukan secara konsisten, penghargaan dan hukuman diterapkan secara adil, dan aturan kerja disosialisasikan dengan baik, karyawan akan termotivasi untuk mematuhi prosedur. Menurut Sinambela (2019), disiplin yang efektif tidak hanya mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, tetapi juga membangun kesadaran bahwa kepatuhan merupakan bagian dari profesionalisme. Hal ini krusial dalam konteks Azko Palem Semi, yang menghadapi kebutuhan untuk meningkatkan kualitas layanan melalui peraturan kerja yang stabil dan konsisten.

Hubungan antara budaya organisasi, kedamaian, dan disiplin kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong kinerja karyawan. Ketiga variabel ini tidak hanya berperan secara independen, tetapi juga saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Triansyah dkk. (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan membentuk hasil kombinasi faktor psikologis, struktural, dan sistemik di tempat kerja. Ketika budaya organisasi memberikan nilai-nilai panduan, penghargaan memberikan dorongan motivasi, dan disiplin mempertahankan perilaku kerja yang konsisten, karyawan akan lebih mampu mencapai kinerja optimal.

Dalam konteks Azko Palem Semi, tantangan seperti variasi disiplin, ketidakpuasan terhadap kompensasi tertentu, dan budaya kerja yang mengakar menunjukkan perlunya penelitian untuk memahami bagaimana ketiga variabel ini secara langsung memengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan rekomendasi manajerial yang tepat untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi. Berdasarkan observasi awal, terdapat perbedaan signifikan dalam performa karyawan yang diduga dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Azko Palem Semi.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan pengukuran numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih untuk menentukan hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, kedamaian, dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis dan hubungan antar variabel secara sistematis dan objektif (Sugiyono, 2022).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yang berbinat untuk menguji pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap variabel lain secara langsung. Penelitian tersebut menggunakan metode survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di Azko Palem Semi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Azko Palem Semi, yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala Likert. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap tiga variabel independen: budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Setiap pernyataan dalam kuesioner dijawab menggunakan skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban sebagai berikut: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner langsung kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu untuk meminimalkan bias yang disebabkan oleh perubahan lingkungan atau kebijakan organisasi.

Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Selain itu, pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga akan dilakukan untuk memastikan validitas hasil analisis. Uji F dipakai untuk menguji pengaruh simultan, sementara uji t dipakai untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini disajikan hasil pengolahan data dengan metode regresi menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 3.1
Hasil Ringkasan Model Regresi Linier Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Change Statistics			
					Change	F Change	df1	df2
1	.914 ^a	.836	.818	1.431	.836	45.947	3	27

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Pada Tabel 3.1 di atas, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.836, yang berarti bahwa sebesar 83.6% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerjasama bersama-sama. Sementara sisanya sebesar 16.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor personal lainnya. Nilai Adjusted R Square yang tinggi (0.818) juga menunjukkan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 3.2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.422	3	94.141	45.947	.000 ^b
	Residual	55.320	27	2.049		
	Total	337.742	30			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel 3.2 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung = 45.947 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga variabel ini secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perubahan dalam variabel kinerja.

c. Uji t

Tabel 3.3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.035	1.724		2.341	.027
Budaya Organisasi	.590	.158	.784	3.735	.001
Kompensasi	.138	.217	.110	.635	.002
Disiplin kerja	.031	.133	.035	.232	.00

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji t di table 3.3, seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (p-value) pada masing-masing variabel yang semuanya lebih kecil dari batas signifikansi 0.05.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan dijalankan dengan baik termasuk visi, norma kerja, kebiasaan, dan pola kepemimpinan karyawan akan bekerja lebih efektif dan menunjukkan performa yang lebih stabil. Robbins & Coulter (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membangun identitas, menciptakan komitmen, serta memperkuat arah perilaku anggota organisasi. Temuan ini searah dengan penelitian Adiwantari et al. (2019) dan Khan et al. (2020) yang menegaskan bahwa budaya yang positif meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan

kualitas pelayanan. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang konsisten di Azko Palem Semi terbukti menjadi salah satu pendorong penting peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0.002. Hasil ini memberikan bukti bahwa kompensasi tidak Cuma berperan sebagai bentuk imbalan, tetapi juga sebagai stimulus psikologis yang meningkatkan motivasi, ketekunan, serta fokus dalam bekerja. Menurut Dessler (2020), kompensasi yang baik harus mencakup apresiasi finansial dan non-finansial yang proporsional dengan beban dan kewajiban kerja. Sebagai pendukung, Basalamah et al. (2022) dan Basyid (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang sehat mampu meningkatkan kepuasan dan mendorong perilaku berprestasi. Pada konteks Azko Palem Semi, kompensasi yang diberikan ternyata cukup menentukan intensitas kerja karyawan dan meningkatnya hasil kerja yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menjadi variabel yang juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0.000. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, kehadiran yang tepat waktu, konsistensi penyelesaian tugas, serta kesesuaian perilaku dengan standar organisasi. Sinambela (2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah cerminan tanggung jawab, kesadaran, dan kesediaan individu menaati tata tertib organisasi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan Wolomasi et al. (2019) yang menemukan bahwa disiplin dan kepuasan terkait lingkungan kerja berhubungan positif dengan performa. Ketika karyawan merasa memiliki sistem kerja yang teratur, pengawasan yang jelas, serta hubungan kerja yang baik, maka dorongan untuk menunjukkan kinerja optimal meningkat secara signifikan.

Interpretasi Keseluruhan

Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan tentang peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil ujiF dengan nilai signifikansi 0.000. Kombinasi budaya organisasi yang terinternalisasi, kompensasi yang memadai, serta disiplin kerja yang kuat menghasilkan kondisi psikologis dan struktural yang stabil bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Triansyah et al. (2023), yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor-faktor motivasional, lingkungan kerja, dan sistem manajerial dalam organisasi. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja di Azko Palem Semi harus dilaksanakan secara terpadu, tidak hanya berfokus pada satu faktor, tetapi mengoptimalkan ketiganya secara bersamaan.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi yang kuat, disertai pemahaman yang mendalam tentang visi, norma, dan kebiasaan kerja organisasi, dapat menciptakan identitas yang jelas, meningkatkan komitmen, dan menyalurkan perilaku karyawan dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang menginternalisasi budaya organisasi dapat menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan konsisten. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja Azko Palem Semi.

Untuk memperkuat budaya organisasi di Azko Palem Semi, penanaman nilai-nilai inti secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, dan komunikasi internal yang efektif sangatlah penting. Pendekatan ini akan memastikan bahwa budaya organisasi tidak hanya dipahami secara formal, tetapi juga terinternalisasi dan diimplementasikan dalam perilaku kerja karyawan sehari-hari, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 13(2), 101-111.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Basalamah, M. R., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 485-490.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 39-43.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout, and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, 1-13.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Santoso, E., & Chinsia, A. L. (2024). The influence of work motivation on employee performance. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 9(1), 103-108.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.