

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT. ARIS GUITARS INDONESIA KLATEN)**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Peminatan :

Sumber Daya Manusia



Oleh:

M. Zamnuar Alkhan

1821100026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

2022

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(STUDI PADA KARYAWAN PT. ARIS GUITARS INDONESIA KLATEN)

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi



Oleh:

M. Zamnuar Alkhan

1821100026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

2022

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. ARIS
GUITARS INDONESIA KLATEN)

Diajukan oleh :

M. Zamnuar Alkhan

1821100026

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal... 8 Agustus 2022

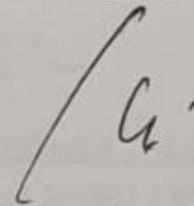
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.

NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. ARIS
GUITARS INDONESIA KLATEN)

Diajukan oleh

M. Zamnuar Alkhan

1821100026

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

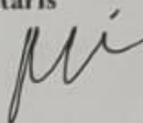
Pada tanggal...8 Agustus... 2022

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 498 200

Sekretaris



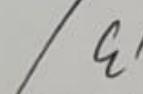
Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Penguji Utama

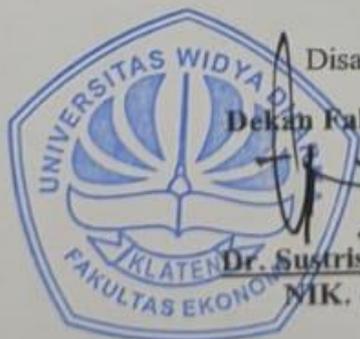


Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251



Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

HALAMAN MOTTO

OBAT DARI LELAH ITU ISTIRAHAT BUKAN BERHENTI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Zamnuar Alkhan

NIM : 1821100026

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi

(Studi Pada Karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten)

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Widya Dharma maupun Perguruan Tinggi lain.

Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan Dosen Pembimbing. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Klaten, 4 - 8 - 2022

Yang membuat pernyataan,



M. Zamnuar Alkhan

1821100026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT dan atas segala dukungan serta doa dari keluarga dan teman – teman terkasih saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan kasih sayang saya mengucapkan syukur dan berterimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Irawan Kilat Waskito dan Harini yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta cinta kasih kepada saya untuk segera menyelesaikan studi.
2. Orang terhebat dalam hidup saya Betris Ardhea Savira.
3. Keluarga saya, Tifa, Hana, Tiara Ayu Wulandari, dan Athena Zamora Alkhan yang selalu mendoakan, memberikan semangat , dan dukungan.
4. Kedua dosen pembimbing saya, Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd dan Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. yang selama ini telah sabar dan tulus memberikan semangat serta meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya agar menjadi lebih baik.
5. Bapak Dekan, Ibu Kaprodi, dan Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Widya Dharma Klaten yang telah memberikan semangat, arahan, dan ilmu sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.

Sahabat – sahabat dan teman – teman saya, yang telah memberikan doa, semangat, dan bantuannya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten). Skripsi ini diusulkan sebagai usaha memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini penulis tidak luput dari kendala, namun kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar – besarnya kepada pihak – pihak berikut ini.

1. Bapak Dr. Sustrisno Badri, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
2. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku Kaprodi Manajemen
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan semangat dan meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan sarana dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan semangat dan meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan sarana dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk menguji skripsi yang saya ajukan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma yang telah memberikan semangat dan bimbingannya.

Dengan demikian, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis umumnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Klaten, 14 Juli 2022

M. Zamnuar Alkhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR LAMPIRAN
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Budaya Perusahaan	12
2.2.1 Pengertian Budaya Perusahaan	12
2.2.2 Faktor - Faktor Budaya Perusahaan	14
2.2.3 Indikator Budaya Perusahaan	14
2.2.4 Fungsi Budaya Perusahaan	15

2.3	Disiplin Kerja	16
	2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
	2.3.2 Faktor - Faktor Disiplin Kerja.....	16
	2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	17
	2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.4	Kompensasi	19
	2.4.1 Pengertian Kompensasi	19
	2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
	2.4.3 Indikator Kompensasi.....	20
	2.4.4 Tujuan Kompensasi.....	21
2.5	Kinerja Karyawan.....	22
	2.5.1 Pengertian Kinerja.....	22
	2.5.2 Indikator Kinerja	23
	2.5.3 Tujuan Kinerja	26
	2.5.4 Faktor – Faktor Kinerja	26
2.6	Penelitian Terdahulu	27
2.7	Kerangka Penelitian.....	29
2.8	Pengembangan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Sifat Penelitian.....	33
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
	3.2.1 Variabel Penelitian	32
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
	3.3.1 Populasi	35
	3.3.2 Sampel	36
3.4	Sumber Data.....	37
3.5	Metode Pengumpulan Data	37
3.6	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.7	Uji Instrument Penelitian	37
	3.7.1 Uji Validitas	38
	3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8	Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Uji Kualitas Data	46
4.1.1 Uji Validitas	46
4.1.2 Uji Reliabilitas	48
4.2 Teknik Analisis Data	49
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	49
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.3.1 Uji Normalitas.....	56
4.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	57
4.4 Uji Hipotesis.....	59
4.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.4.2 Hasil Pengujian MRA.....	61
4.4.3 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	62
4.4.4 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)	62
4.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.5 Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Budaya Perusahaan.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.10 Jawaban Budaya Perusahaan	50
Tabel 4.11 Jawaban Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.12 Jawaban Kompensasi.....	52
Tabel 4.13 Jawaban Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.14 Uji Normalitas Regresi	56
Tabel 4.15 Uji Normalitas Moderasi	56
Tabel 4.16 Uji Heterokedastisitas	57
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi	59
Tabel 4.20 Hasil Uji MRA	60
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji R ²	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 4.2 Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	57

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi, dengan mengetahui besarnya pengaruh dari variabel yang diteliti, diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *aksidental sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan di PT. Aris Guitars Indonesia Klaten. Teknik pengambilan data dilakukan dengan melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memoderasi secara positif dan signifikan terhadap pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Serta Kompensasi memoderasi secara positif dan signifikan pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of corporate culture, work discipline on employee performance with compensation as a moderating variable, by knowing the magnitude of the influence of the variables studied, it is expected to provide recommendations for improving employee performance. The method in this study uses the accidental sampling method. This study is a quantitative study, the sample in this study were 50 employees at PT. Aris Guitars Indonesia Klaten. The data collection technique was done through a questionnaire. The results of this study indicate that corporate culture has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation moderates positively and significantly on the influence of corporate culture on employee performance. And compensation moderates positively and significantly on the effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Corporate Culture, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia sudah memasuki era revolusi industri 4.0. yang mana era ini mempengaruhi semua sektor global di dunia. Dalam era ini, perkembangan teknologi dan persaingan semakin ketat. Era ini disebut sebagai *Forth Industrial Revolution* (4IR) karena setiap aspek kehidupan produksi di industri saat ini menggunakan penggabungan teknologi digital dan internet (Prasetyo & Sutopo, 2018). Hal ini mempengaruhi cara manusia berpikir, bertindak, persaingan semakin tidak terhindari, serta setiap orang atau organisasi berlomba-lomba untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas bisnis yang dijalankan.

Era Revolusi industri 4.0. menjadi sebuah tantangan besar dan baru bagi kehidupan manusia saat ini. Era ini juga mempengaruhi kehidupan perusahaan. Setiap perusahaan perlu menerapkan strategi-strategi guna mampu menghadapi era globalisasi yang semakin kuat. Perusahaan perlu menyiapkan kunci untuk mempertahankan perusahaannya dengan salah satu caranya yaitu mengembangkan teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Oleh karena itu, perusahaan atau manajer perlu memperhatikan seluruh SDM yang ada diperusahaannya agar mampu bertahan dalam era tersebut serta dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. SDM atau karyawan perlu memiliki *softskills* dan *hardskill* yang baik

Fenomena yang terjadi saat ini pada karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten yaitu mereka saling berkompetisi dan bersaing antar karyawan satu dengan yang lainnya untuk mendapatkan popularitas serta ingin meningkatkan citra diri dan perusahaan. Para pimpinan perusahaan saat ini menghadapi tantangan untuk menghadapi era tersebut dengan menerapkan budaya perusahaan dan disiplin kerja yang baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaannya. Selanjutnya, sebagai makhluk sosial, manusia tidak lepas dari sebuah ikatan. Salah satu ikatan yang dimaksud adalah ikatan budaya. Ikatan berbudaya, terbentuk dalam kehidupan sehari-hari mulai dari kehidupan keluarga, kehidupan bermasyarakat dan bernegara, serta kehidupan organisasi/perusahaan. Budaya, membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu masalah. Budaya tersebut menjadikan anggota dalam kelompoknya menjadi satu kesatuan pandangan sehingga menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Budaya ini terus dijalankan dan dikembangkan oleh setiap pihak, termasuk dalam kehidupan berorganisasi atau dalam lingkup perusahaan.

Setiap perusahaan tentu perlu menciptakan budaya organisasi dan menciptakan disiplin kerja yang baik dan positif dalam menjalankan kegiatan perusahaannya. Joco dalam Sobirin (2007: 152-153) mendefinisikan bahwa budaya organisasi terdiri dari 2 unsur utama. Unsur pertama yaitu bersifat idealistik yang tidak mudah terlihat dan bersifat *behavioral* yang dapat terlihat. Unsur budaya idealistik merupakan unsur budaya yang tidak

mudah berubah seperti nilai dasar, filosofi atau kepercayaan meskipun perusahaan juga harus terus beradaptasi dan mengikuti perkembangan zaman. Sedangkan unsur *behavioral* ini dapat dilihat seperti perilaku karyawan sehari-hari, dari mulai cara berperilaku, cara berbicara, dan lain sebagainya.

Perusahaan menerapkan budaya organisasi ini guna membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya serta perlu terus dikembangkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Robbins and Judge (2008:258) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan perlu terus dibangun dan dipertahankan. Selanjutnya tindakan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dapat menentukan perilaku umum yang dapat diterima atau tidak oleh bawahannya atau karyawan sehingga perlu adanya sosialisasi kepada karyawan terkait nilai-nilai perusahaan dan budaya perusahaannya. Karyawan perusahaan dituntut untuk menjalankan budaya perusahaan serta disiplin kerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perlu adanya kerjasama dan keahlian antar individu. Sehingga diperlukan peran organisasi untuk meningkatkan budaya perusahaannya dan menciptakan disiplin kerja yang kondusif guna meningkatkan sikap serta tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan karyawannya.

Budaya perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dijalankan oleh Nawawi (2013:64) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan sangat mempengaruhi sebuah kinerja perusahaan. Oleh karena itu, budaya perusahaan perlu terus dikaji dan

dikembangkan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan perusahaan. Menurut Nawawi (2013:64) langkah-langkah menuju perubahan organisasi yaitu dengan cara: 1) Menentukan visi dan arah strategi yang jelas, 2) Pengukuran kinerja yang jelas, 3) Tindak lanjut pada pencapaian tujuan, 4) Keadilan dalam menghargai kinerja, 5) Lingkungan kerja yang lebih terbuka dan transparan, 6) Menghapus politik dalam perusahaan, 7) Menciptakan dan mengembangkan *team spirit* kuat melalui sejumlah *core values*. Selanjutnya hal ini juga sejalan dengan Gery Lexy (2015) dimana budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan serta diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Richard Sangki (2014) yang menyatakan budaya kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja menurut Rahayu Risyah (2014:23) yaitu kemampuan mengendalikan perilaku dalam diri seseorang sesuai norma yang ada dan telah di atur. Disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Faradistia Papatung (2013) dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000,67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan perilaku nya yang di tampilkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan tersebut sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dan diukur.

Budaya perusahaan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan ini juga disebabkan oleh kompensasi. Menurut (Umam, 2010) kompensasi merupakan semua jenis hak yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah, insentif, premi, bonus, dan lain sebagainya yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang adil dianggap menjadi salah faktor yang kuat dalam mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan.

PT. Aris Guitars Indonesia Klaten merupakan salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 1962. Penulis mencoba melakukan sebuah penelitian mengenai bagaimana karyawan di PT. Aris Guitars Indonesia Klaten dapat menjadi karyawan yang mengemban dan menjalankan budaya perusahaan dan disiplin kerja yang baik guna menghadapi era revolusi industri 4.0. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten mampu mengemban budaya perusahaan dan disiplin kerja agar mampu menghadapi era revolusi saat ini serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten dipengaruhi oleh budaya perusahaan ?
2. Apakah kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten dipengaruhi oleh disiplin kerja ?
3. Apakah kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten dipengaruhi oleh budaya perusahaan ?
4. Apakah kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten dipengaruhi oleh budaya perusahaan ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya meneliti dan mengkaji mengenai pengaruh budaya perusahaan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten.
3. Mengkaji dan menganalisis kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten.
4. Mengkaji dan menganalisis kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aris Guitars Indonesia Klaten.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat bagi Praktisi yaitu menjadi bahan pengambilan keputusan bagi praktisi maupun pihak terkait mengenai keputusan untuk meningkatkan budaya perusahaan, disiplin kerja, dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literasi untuk penelitian selanjutnya serta dapat membantu para akademik untuk

mengembangkan dan menerapkan hasil penelitian ini, yaitu mengenai budaya perusahaan, disiplin kerja, dan kompensasi sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan ini, maka penulisannya dibagi dalam lima (5) bab yang komposisinya sebagai berikut:

BAB I: PROPOSAL LATAR BELAKANG

Merupakan bab latar belakang yang menguraikan: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini menyajikan mengenai kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pikir penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Mengemukakan metode penelitian yang meliputi: sifat penelitian, definisi operasional dan indikator variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, tempat dan waktu pengambilan data, pengembangan instrumen penelitian, uji kualitas data dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan gambaran umum perusahaan yang diperoleh peneliti berdasarkan hal-hal yang muncul saat dilakukan analisis data dan beberapa ide mengenai gagasan yang dapat dijadikan masukan serta bermanfaat bagi perusahaan, data penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup yang berisi simpulan, dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa gagasan yang dapat dijadikan masukan dan bermanfaat bagi perusahaan dimasa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan kemudian diuji, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel kompensasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif (memperkuat) dan signifikan pada pengaruh Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kompensasi mampu memoderasi pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi sebagai variabel moderasi berpengaruh positif (memperkuat) dan signifikan pada pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kompensasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh arus kas dan profitabilitas terhadap harga saham di Indonesia dengan *financial distress* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik saran sebagai berikut.

1. Bagi Praktisi

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang semakin baik perlu diberdayakan, apabila diberdayakan dengan baik dan diberikan kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menggunakan variabel bebas di luar penelitian ini dengan objek yang berbeda dan lebih dalam objek yang spesifik serta luas mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adruce, E. al. (2013). Interactive based Secured Online Organizational Culture Audit System. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 596–601. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.278>.
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(3).
- Amanda, E. A., Budiwibowo, & Amah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Basri. (2004). *Performance Appraisal: Sitem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Cetakan Ke). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011b). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academiz Publishing Survive.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar). Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. 2017*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahudin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Bumi Aksar). Jakarta.
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Cetakan 1, Ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. dan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktek Cetakan Ke - 3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.