

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TEKNOLOGI INFORMASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA
DI PT PGAS SOLUTION**

TESIS

Oleh:

Arisnani Zuleha

202220151002



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
BEKASI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Di PT PGAS Solution

Nama Mahasiswa : Arisnani Zuleha

Nomor Pokok Mahasiswa : 202220151002

Program Studi / Fakultas : Magister Manajemen / Ekonomi Dan Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Ujian Tesis : 29 Januari 2024



Dosen Pembimbing 1

Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri SS., MBA

NIDN: 0326126102

Dosen Pembimbing 2

Dr. Yayan Hendayana SE., MM

NIDN: 0318087101

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Di PT PGAS Solution

Nama Mahasiswa : Arisnani Zuleha

Nomor Pokok Mahasiswa : 202220151002

Program Studi / Fakultas : Magister Manajemen / Ekonomi Dan Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Ujian Tesis : 29 Januari 2024

Jakarta, 1 Februari 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Prof. Dr. Ir. Hapzi Ali MM., CMA., MPM
NIDN: 0012016601

Penguji I : Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri SS., MBA
NIDN: 0326126102

Penguji II : Dr. Ningky Sasanti Munir MBA., CAC
NIDN: 0312106003

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Yayan Hendayana SE., MM
NIDN: 0318087101

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Istianingsih SE., M., S.Ak
NIDN: 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis yang berjudul

“Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Di PT PGAS Solution”.

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 1 Februari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Arisnani Zuleha

202220151002

ABSTRAK

Arisnani Zuleha. 202220151002. Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Di PT PGAS SOLUTION.

Dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJM) tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 dimana pencapaian visi tahun 2045 melalui transformasi ekonomi yang didukung oleh hilirisasi industri dengan memanfaatkan pembangunan sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia diakui sebagai sumber daya yang menciptakan keunggulan kompetitif yang berharga bagi organisasi, karena karyawan merupakan *human experience* dan *human capital* serta *human intellectual* bagi pencapaian tujuan organisasi yang akan memberikan kontribusi *value* pada keberlanjutan bisnis perusahaan untuk jangka panjang baik untuk kepentingan *shareholder* dan *stakeholder*. Dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dimana objek yang digunakan adalah karyawan tetap yang bekerja di PT PGAS Solution. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 170 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner serta teknik analisa data yang digunakan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Sem Smart PLS Versi 4.0.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (4) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (5) Motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (6) Motivasi kerja memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (7) Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (8) Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (9) Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar dimasa yang akan datang, *human resource development* dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja agar karyawan dapat berkontribusi optimal untuk kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Arisnani Zuleha. 202220151002. The Influence of Organizational Culture, Information Technology, Work Environment and Compensation on Employee Performance Moderated by Work Motivation at PT PGAS SOLUTION.

In the national medium-term development plan (RPJM) for 2020 to 2024, the achievement of the vision for 2045 is through economic transformation supported by industrial downstreaming by utilizing human resource development. Currently, human resources are recognized as resources that create valuable competitive advantages for organizations, because employees provide human experience and human capital as well as human intellectuals for achieving organizational goals which will contribute value to the long-term sustainability of the company's business, both for the interests of shareholders and stakeholders. In this research, we analyze the influence of organizational culture, information technology, work environment and compensation on employee performance which is moderated by work motivation. This research is a quantitative research method where the objects used are permanent employees who work at PT PGAS Solution. The number of samples used was 170 respondents. Data collection through questionnaires and data analysis techniques used in hypothesis testing using Sem Smart PLS Version 4.0.9. The results of this research indicate that (1) Organizational culture has a significant influence on employee performance (2) Information technology has no influence on employee performance (3) The work environment has no influence on employee performance (4) Compensation has no influence on employee performance (5) Work motivation moderates the influence of organizational culture on employee performance (6) Work motivation moderates the influence of information technology on employee performance (7) Work motivation moderates the influence of the work environment on employee performance (8) Work motivation moderates the influence of compensation on employee performance (9) Work motivation has a significant influence on employee performance. It is hoped that this research can provide input so that in the future, human resource development can pay more attention to factors that can improve performance so that employees can contribute optimally to the company's progress.

Keywords: Organizational Culture, Information Technology, Work Environment, Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatNya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis tentang **Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja di PT PGAS Solution.**

Maksud dan tujuan dari penulisan tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Magister Manajemen Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam pembuatan tesis ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tesis ini, kepada:

1. Irjen Pol. (Purn) Prof. Dr.H. Bambang Karsono, Drs., SH., MM sebagai Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Prof. Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, SE., M.S.Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Yayan Hendayana, SE., MM sebagai Kepala Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, SS., MBA sebagai Dosen Penguji ujian akhir tesis dan Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar telah mengarahkan, membimbing, memberikan masukan, saran serta ilmunya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Prof. Dr. Ir. Hapzi Ali, MM., CMA., MPM sebagai Ketua Penguji ujian akhir tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tesis ini.
6. Dr. Ningky Sasanti Munir, MBA., CAC sebagai Dosen Penguji ujian akhir tesis yang telah memberikan masukan dan saran agar tesis ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh Dosen Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya atas segala dedikasi pendidikan yang telah disampaikan semasa penulis menuntut ilmu.

8. Seluruh Staf Dosen dan Staf Pegawai Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Pimpinan dan pihak manajemen PT PGAS Solution yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan data serta penjelasan yang diperoleh.
10. Zia Ulhaq, ST., MM karyawan PT PGAS Solution yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian awal dan penjelasan yang diperoleh.
11. Segenap Karyawan PT PGAS Solution yang telah membantu dalam memberikan data serta penjelasan yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
12. Ibu yang terus memberikan dukungan, semangat, perhatian serta doanya yang tak tergantikan untuk penulis.
13. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan perhatian dalam penyelesaian tesis ini.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi materi maupun dari penyajian tata bahasa serta redaksi pada tesis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan dan masukan untuk penulis di masa yang akan datang.

Jakarta, Februari 2024

Penulis



Arisnani Zuleha

202220151002

DAFTAR ISI

Cover Judul	I
Lembar Persetujuan Pembimbing	II
Lembar Pengesahan	III
Lembar Pernyataan	IV
Abstrak	V
<i>Abstract</i>	VI
Kata Pengantar	VII
Daftar Isi	IX
Daftar Tabel	XV
Daftar Gambar	XVII
Daftar Lampiran	XVIII

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Pembatasan Masalah	8
1.3	Perumusan Masalah	8
1.4	Tujuan Penelitian	9
1.5	Manfaat Penelitian	10
1.6	Sistematika Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1	Pendahuluan	12
2.2	Kinerja	12
2.2.1	Pengertian Kinerja	12
2.2.2	Penilaian Kinerja	13
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.4	Indikator Kinerja	16
2.3	Budaya Organisasi	18
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	18
2.3.2	Proses Pembentukan Dan Fungsi Budaya Organisasi	19
2.3.3	Karakteristik Dan Dimensi Budaya organisasi	20
2.4	Teknologi Informasi	22
2.4.1	Pengertian Teknologi Informasi	22
2.4.2	Peran Teknologi Informasi	23
2.4.3	Indikator Teknologi Informasi	25
2.5	Lingkungan Kerja	26
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.5.2	Indikator Lingkungan Kerja	27
2.6	Kompensasi	28
2.6.1	Kompensasi Finansial	31
2.6.2	Kompensasi Non Finansial	32

2.6.3	Indikator Kompensasi	36
2.7	Motivasi Kerja.....	38
2.7.1	Pengertian Motivasi Kerja	38
2.7.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	41
2.7.3	Indikator Motivasi Kerja	42
2.8	Penelitian Terdahulu	43
2.9	Kerangka Pemikiran	57
2.9.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
2.9.2	Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
2.9.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
2.9.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
2.9.5	Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
2.9.6	Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Antara Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
2.9.7	Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
2.9.8	Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	61
2.9.9	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
2.10	Bagan Kerangka Pikir Penelitian	63
2.11	Hipotesis	63

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	65
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian	65
3.3	Variabel Penelitian	65
3.3.1	Jenis Variabel	65
3.3.2	Operasionalisasi Variabel	66
3.4	Populasi Dan Sampel Penelitian	72
3.4.1	Populasi	72
3.4.2	Sampel	73
3.5	Teknik Pengumpulan Data	73
3.6	Instrumen Penelitian	74
3.7	Teknik Analisis Data	78
3.8	Uji Hipotesis	80
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah	83

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	85
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	85
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan	86
4.1.3	Budaya Perusahaan	86
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	87

4.1.5	Produk Dan Jasa Perusahaan	89
4.2	Deskripsi Data Responden	91
4.2.1	Karakteristik Responden	91
4.2.2	Analisis Deskripsi Data Variabel Penelitian	93
4.2.3	Construct Reliability Dan Validity	107
4.2.4	Analisis Kausalitas Model Dengan Moderating	110
4.2.4.1	Outer Model Moderating	110
	a. Uji Validitas Konvergen	111
	b. Uji Validitas Diskriminan	112
	c. Average Variance Extracted	114
	d. Composite Reliability	115
	e. Cronbach's Alpha	116
4.2.4.2	Inner Model Moderating	116
	a. R ²	118
	b. Q ²	118
	c. F ²	119
	d. Model Fit	119
4.2.5	Uji Hipotesis Moderating	120
4.3	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	123
4.3.1	Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	123
4.3.2	Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ...	124

4.3.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	125
4.3.4 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	126
4.3.5 Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	127
4.3.6 Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	128
4.3.7 Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	129
4.3.8 Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	130
4.3.9 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	131
4.4 Implikasi Penelitian	133
4.4.1 Implikasi Teoritis	133
4.4.2 Implikasi Praktisi	133
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	136
5.2.1 Untuk PT PGAS Solution	136
5.2.2 Untuk Penelitian Selanjutnya	138
Daftar Pustaka	139

DAFTAR TABEL

TABEL I. 1	Rekap Total Proyek, Laba Dan Pendapatan	3
TABEL I. 2	Data Tingkat Kinerja Karyawan Tetap	4
TABEL II. 1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	54
TABEL III. 1	Definisi Operasional Variabel	70
TABEL III. 2	List Jawaban Untuk Setiap Item Instrument Menggunakan Skala Likert	74
TABEL III. 3	Instrumen Penelitian	75
TABEL IV. 1	Demografi Sumber Daya Manusia PT PGAS Solution	88
TABEL IV. 2	Status Pekerja PT PGAS Solution	89
TABEL IV. 3	Jenis Kelamin Responden	91
TABEL IV. 4	Usia Responden	91
TABEL IV. 5	Tingkat Pendidikan Responden	92
TABEL IV. 6	Masa Kerja Responden	93
TABEL IV. 7	Kelompok Kategori	94
TABEL IV. 8	Rentang Skala Penilaian	94
TABEL IV. 9	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	95
TABEL IV. 10	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	97
TABEL IV. 11	Analisis Deskriptif Variabel Teknologi Informasi	99
TABEL IV. 12	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	101

TABEL IV. 13	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	103
TABEL IV. 14	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	105
TABEL IV. 15	Kode Singkatan Indikator Setiap Variabel Dan Item Pertanyaan	108
TABEL IV. 16	Construct Reliability And Validity	109
TABEL IV. 17	Hasil Outer Loading	111
TABEL IV. 18	Hasil Cross Loading	112
TABEL IV. 19	Hasil Average Variance Extracted	114
TABEL IV. 20	Hasil Composite Reliability	115
TABEL IV. 21	Hasil Cronbach's Alpha	116
TABEL IV. 22	Nilai R2	118
TABEL IV. 23	Nilai F2	119
TABEL IV. 24	T-Tabel	120
TABEL IV. 25	Analisis T-Statistik dan P-Value Moderating	121
TABEL IV. 26	Fungsi Motivasi Kerja Memoderasi Variabel Independen	122

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II. 1	Proses Pembentukan Budaya Organisasi	19
GAMBAR II. 2	Bentuk-Bentuk Kompensasi	30
GAMBAR II. 3	The Motivational Process An Initial Model	39
GAMBAR II. 4	A Job Performance Model Of Motivation	40
GAMBAR II. 5	Bagan Kerangka Pikir Penelitian	63
GAMBAR III. 1	Kerangka Pemecahan Masalah.....	83
GAMBAR IV. 1	Struktur Organisasi PT PGAS Solution.....	87
GAMBAR IV. 2	Model Penelitian Dengan Indikator Setiap Variabel	107
GAMBAR IV. 3	Outer Model	110
GAMBAR IV. 4	Inner Model Moderating Hasil Bootstrapping	117

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian	149
LAMPIRAN 2	Data Jawaban Responden	154
LAMPIRAN 3	Data Demografi PT PGAS Solution	184
LAMPIRAN 4	Hasil Output SEM PLS	185
LAMPIRAN 5	Uji Referensi Tesis	192
LAMPIRAN 6	Uji Plagiarisme	202
LAMPIRAN 7	Uji Turnitin	203
LAMPIRAN 8	Surat Permohonan Penelitian	204
LAMPIRAN 9	Surat Persetujuan Penelitian	205
LAMPIRAN 10	Daftar Riwayat Hidup	206
LAMPIRAN 11	Bimbingan Tesis	207