
**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAXSYS INDONESIA
DI KOTA TANGERANG SELATAN**

Bening Prameswari¹, N Lilis Suryani²

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

prmswrbening11@gmail.com, dosen00437@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the results of initial observations that show that employee performance at PT. Taxsys Indonesia in South Tangerang City is in the good category and has increased from year to year, especially in the aspects of responsibility, work quality, and cooperation, but the aspect of work quantity is still relatively lower than other aspects. This study aims to determine the influence of compensation and organizational culture on employee performance both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with data collection techniques through initial observation and distribution of questionnaires to 55 respondents. The data analysis technique used simple linear regression and multiple linear regression. The results showed that partially compensation did not have a significant effect on employee performance with a t-value of -0.270 and a significance of $0.788 > 0.05$, while organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 11.242 and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, compensation and organizational culture had a significant effect on employee performance with an F value of 65.475 and a significance of < 0.001 . A correlation coefficient value (R) of 0.846 indicates a very strong relationship, while an R-Square value of 0.716 indicates that 71.6% of employee performance variations can be explained by both variables and the remaining 28.4% are influenced by other factors outside the study. Thus organizational culture is the dominant factor in improving employee performance, while compensation has not shown a significant influence partially.*

Keywords: : Compensation, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Taxsys Indonesia di Kota Tangerang Selatan berada dalam kategori baik dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, terutama pada aspek tanggung jawab, kualitas kerja, dan kerja sama, namun aspek kuantitas kerja masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi awal dan penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung -0,270 dan signifikansi $0,788 > 0,05$, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 11,242 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 65,475 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,846 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,716 mengindikasikan bahwa 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian budaya organisasi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara kompensasi belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan strategis. Kinerja karyawan yang optimal tidak

hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan. Dalam studi manajemen SDM, kompensasi dan budaya organisasi diidentifikasi sebagai dua pilar utama yang memengaruhi performa kerja. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk apresiasi finansial maupun non-finansial untuk memotivasi karyawan, sedangkan budaya organisasi menjadi fondasi nilai dan perilaku yang membentuk pola kerja profesional.

Sebagai perusahaan penyedia jasa konsultasi dan pelatihan perpajakan, PT. Taxsys Indonesia sangat bertumpu pada kompetensi karyawannya. Namun, terdapat tantangan signifikan terkait kebijakan pengupahan: meskipun terjadi penyesuaian berkala dari tahun 2023 hingga 2025, total pendapatan (take home pay) karyawan tercatat masih di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang Selatan. Kondisi ini menciptakan kontradiksi, mengingat budaya organisasi perusahaan berada pada kategori baik, khususnya dalam aspek kerja sama tim dan orientasi hasil dan tren kinerja karyawan secara umum menunjukkan grafik peningkatan, terutama pada kualitas kerja dan tanggung jawab.

Adanya kesenjangan (gap) antara tingkat kompensasi yang belum ideal dengan budaya kerja dan kinerja yang cenderung positif menjadi dasar kuat dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada lokus penelitian di industri jasa profesional perpajakan yang menuntut ketelitian tinggi, di mana dinamika antara kesejahteraan dan nilai organisasi menjadi faktor krusial bagi efektivitas manajemen SDM.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif bagi kepentingan individu organisasi masyarakat”.

Kompensasi

Menurut Sinambela dalam Hermanto (2025:340) “Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pekerjanya karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan bersama. Pemberian kompensasi diberikan secara adil dan konsisten, hal ini dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai target perusahaan”.

Budaya Organisasi

Menurut Niken Ristianah & M. Shohibul Aziz (2025:16) “Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk pola perilaku dan cara kerja dalam organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Gheulizka dan Ridlwan (2023:275) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu menghasilkan data yang objektif dan terukur untuk dianalisis secara statistik dalam menguji hipotesis dan hubungan antarvariabel.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Taxsys Indonesia yang berasal dari berbagai divisi, seperti administrasi, pelatihan, serta konsultasi perpajakan dan akuntansi, dengan jumlah total 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 55 karyawan agar hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi sebenarnya.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah seluruh data responden terkumpul dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan dan perhitungan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 27 guna meregresikan model penelitian yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan

menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan grafik Probability Plot. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			standardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,59588541
Most Extreme Differences	Absolute		,118
	Positive		,118
	Negative		-,078
Test Statistic			,118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,052
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,051
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,045
		Upper Bound	,056

a. Test distribution is Normal.

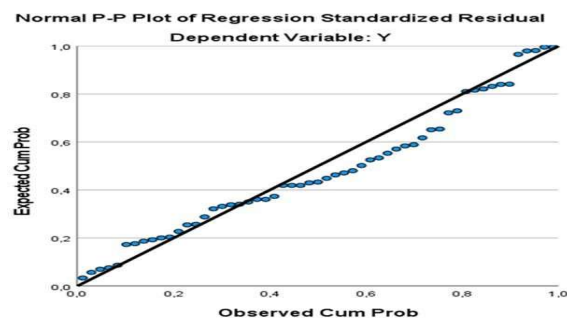
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel output NPar Tests, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052. Karena nilai signifikansi $0,052 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Gambar 4. 2

Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output grafik, terlihat bahwa titik-titik data (residual) menyebar secara

konsisten mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Tidak ditemukan adanya pola penyebaran yang membentuk gelombang, berkelompok, atau menyimpang jauh dari garis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3
Output Uji Multiolnearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	17,063	4,333		3,938	,000		
	Kompensasi	-,716	2,850	-,677	-,251	,803	,002544	159
	Budaya Organisasi	,685	1,502	1,229	,456	,650	,002544	159

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,002 ($< 0,10$) dan VIF sebesar 544,159 (> 10). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat multikolinearitas yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi belum memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga hubungan antar variabel independen perlu ditinjau kembali, misalnya dengan mengeliminasi salah satu variabel atau melakukan pengujian lanjutan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengestimasi perubahan nilai variabel dependen akibat perubahan pada variabel independen.

Tabel 4.4
Output Uji Regresi Linear Berganda
Variabel Kompensasi (X_1) dan Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2,507	3,235		,775	,442
	Kompensasi	-,167	,117	-,158	-1,433	,158
	Budaya Organisasi	1,115	,128	,956	8,680	,001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Hasil uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,507 - 0,167X_1 + 1,115X_2$. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan ($\text{Sig. } 0,158 > 0,05$),

sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,001 < 0,05), yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji t

Tabel 4.5
Output Uji t Parsial Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	17,342	4,257		4,074	,000
	Kompensasi	,583	,121	,551	4,810	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Hasil uji t pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,810 lebih besar daripada t tabel 1,674, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di PT. Taxsys Indonesia.

Tabel 4.6
Hasil Uji t parsial Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,753	3,223		,544	,589
	Budaya Organisasi	,979	,087	,839	11,242	< ,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Hasil uji t pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,242 jauh melebihi t tabel 1,674, dengan nilai signifikansi < 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Taxsys Indonesia.

Uji F

Uji hipotesis simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel serta nilai signifikansi dengan 0,05. Jika Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai Ftabel sebesar 4,03 dengan df = 52.

Tabel 4.7
**Output Uji F secara simultan Antara Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2872,312	2	1436,156	65,475	,001 ^b
	Residual	1140,597	52	21,935		
	Total	4012,909	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi						

Sumber: Data diproses menggunakan program SPSS Versi 27 (2025)

Hasil uji ANOVA pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 65,475 lebih besar daripada F tabel sebesar 4,03, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taxsys Indonesia. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti model regresi layak digunakan karena kedua variabel independen bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Taxsys Indonesia. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,507 - 0,167X_1 + 1,115X_2$. Koefisien regresi kompensasi sebesar $-0,167$ menunjukkan arah hubungan negatif, artinya setiap peningkatan 1 poin kompensasi justru menurunkan kinerja sebesar 0,167 poin. Namun hasil uji t menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (t hitung $-1,433 < t$ tabel 1,674; sig. $0,158 > 0,05$), sehingga kompensasi tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1,115, yang berarti setiap peningkatan 1 poin budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,115 poin. Hasil uji t juga menunjukkan pengaruh yang signifikan (t hitung $8,680 > t$ tabel 1,674; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga budaya organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,507 - 0,167X_1 + 1,115X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $65,475 > F$ tabel 4,03 dengan sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taxsys Indonesia, dapat disimpulkan

beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi linear sederhana memperoleh persamaan $Y = 17,342 + 0,583X_1$. Namun, hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung $-0,270$ dengan signifikansi $0,788 > 0,05$, sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara statistik kompensasi belum menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taxsys Indonesia.
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan hasil uji regresi linear sederhana memperoleh persamaan $Y = 1,753 + 0,979X_2$. Hasil uji t menunjukkan t hitung $11,242 > t$ tabel $1,674$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terbukti secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi linier berganda Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 2,507 - 0,167X_1 + 1,115X_2$. Hasil uji F menunjukkan F hitung $65,475$ dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, secara bersama-sama dengan Budaya Organisasi kedua variabel tetap berkontribusi dalam menjelaskan peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan penelitian ini, maka saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komponen Kompensasi Gaji
Mengingat Kompensasi Gaji berada pada level Kurang Setuju (3,13) dan Kuantitas Kerja Karyawan menjadi kelemahan (3,42), perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji pokok. Peningkatan gaji diharapkan dapat berfungsi sebagai motivator ekstrinsik yang kuat, mengisi kesenjangan motivasi, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan effort guna mencapai target kuantitas yang lebih ambisius.
2. Mengoptimalkan Budaya Inovasi
Meskipun Budaya Organisasi sangat kuat, perusahaan perlu mengatasi kelemahan pada dimensi Keberanian Mengambil Risiko/Inovasi (skor terendah 3,28). Perusahaan dapat

- menciptakan saluran formal (misalnya, suggestion box atau brainstorming session) dan memberikan apresiasi khusus untuk ide-ide baru, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan aman untuk mengemukakan gagasan dan berinovasi.
3. Meningkatkan Kuantitas Kerja melalui Pengelolaan Target dan Pembagian Beban Kerja
- Untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada aspek kuantitas kerja yang memperoleh skor terendah (3,42), perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap penetapan target agar lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Selain itu, pembagian beban kerja perlu dilakukan secara lebih merata guna mencegah kelebihan beban pada kelompok tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Alhempy, R. R., Lussienda, E. O., Agusra, D., Supeno, B., & Yadi, E. (2025). *Pengantar manajemen* (hlm. 115). Yogyakarta: PT Penamuda Media.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Cahyadi, N., Fachrurazi, H., Palupi, F. H., Mamengko, R. P., Nurcholifah, I., Hartono, S., & Putra, R. S. (2022). *Pengantar manajemen*. Batam: Rey Media Grafika.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2020). *Pengantar manajemen*. Semarang: Yayasan PTIMA Agus Teknik.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

B. Sumber Jurnal Ilmiah

- Aditya, A. P., & Prameswari, R. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 22–35.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TAXSYS INDONESIA DI KOTA TANGERANG SELATAN**

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Likuid pada PT Eagle Indo Pharma Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaeil Indonesia. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Fathorrahman, F., Rofik, M., Ainun, M. B., & Liyanto, L. (2022). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. *J-ESA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Febriani, R., Syaiful, & Irawan, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada PT Pos Indonesia Kota Padang. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 00(0), 00–00.
- Fitriani. (2021). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Padang. *Jurnal Manajemen dan Karyawan*, 8(1), 45–58.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 56.
- Hadi, U., Munawarah, & Affrian, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 161.
- Hia, H. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 340.
- Husna, S. F., Syarweny, N., & Mariam, I. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Kusuma, B., & Setiawan, I. (2023). Analisis pengaruh simultan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja: Perspektif motivasi intrinsik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 25(1), 101–115.
- Lumbanraja, E. J. Br., & Jumjuma. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Satu Atap Communication Medan. *Abdimas Indonesian Journal*, 4(2), 449–458.
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 417–439.
- Nugroho, D. A., & Sari, D. P. (2021). Peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kompensasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45–60.
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TAXSYS INDONESIA DI KOTA TANGERANG SELATAN**

- Ristianah, N., & Aziz, M. S. (2025). Peran budaya organisasi dalam mewujudkan mutu pendidikan di sekolah. *Journal of Islamic Education Management (JIEM)*, 6(1).
- Rofidah, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 14(1), 26.
- Setiawan, R., & Handayani, W. (2022). Dampak lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di industri jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 150–165.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Agung Persada di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 322–332.
- Wijaya, T. H., & Utami, H. (2022). Budaya organisasi sebagai prediktor kinerja: Studi empiris pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 305–320.