

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran dari karyawan sebagai salah satu komponen organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya sistem tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung kepada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila Manajemen Sumber Daya Manusia mendapat perhatian yang serius dari pimpinan Perusahaan.

Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengolahan Sumber Daya Manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor penting dalam keberlangsungan Perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan badan usaha yang seluruhnya atau Sebagian besarnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan

secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan guna Sumber Daya Manusia memiliki sikap dan perilaku yang berisi pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Tanpa karyawan betapa sulitnya Perusahaan dalam mencapai tujuan awalnya, karena mereka juga berperan dalam menentukan majunya sebuah perusahaan dalam memiliki tenaga tenaga kerja yang terampil.

Perkembangan PT. Pos Indonesai mulai diatur sejak tahun 1946, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman Dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan, jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan UU Nomor. 38 Tahun 2009. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki cakupan kegiatan layanan yang luas dan kompleks.

Dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang optimal dari karyawan, Perusahaan membutuhkan budaya Perusahaan yang menunjang hal tersebut. Budaya Perusahaan dapat memberi manfaat maksimal apabila Perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawan sehingga tercipta lingkungan yang nyaman dan sehat untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Manajemen perusahaan hendaknya membangun suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Suryadi Perwiro, 2021 : 19). Karyawan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan berusaha meningkatkan semangat atau motivasi kerja agar mampu mencapai tujuan Perusahaan. Selain itu, karyawan yang mempunyai kualitas yang baik, mampu berperilaku sesuai dengan budaya Perusahaan, bermotivasi memiliki prestasi tinggi, dan mampu bekerja sama akan menjadi kunci keberhasilan bagi Perusahaan sehingga diperlukan adanya dari semua pihak yang mampu memberi arahan karyawannya pada tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan.

Kinerja Perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan Tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau Perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk mendapat kinerja yang baik para karyawan harus harus mendapat perhatian dari pimpinannya, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada PT. Pos Logistik Indonesia masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat dari rendahnya inisiatif para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dapat dilihat dari Gambaran tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 74	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2022

Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti kuantitas dan keterampilan, kurangnya kuantitas kerja yang baik, melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Penulis merasa data sekunder dari perusahaan yang didapat dirasa masih kurang baik untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat hasil penelitian, penulis menggunakan kuisisioner kepada 30 karyawan PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung, dilakukan pengukuran menggunakan dimensi dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun alasan penulis menyebar kuisisioner di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2023) disiplin kerja merupakan salah satu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma yang berlaku. Dan berikut merupakan data-data yang telah penulis kumpulkan dari hasil pra survey kemarin adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Pra Survey Pendahuluan Terkait Faktor-faktor Yang
mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang
Kota Bandung

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	4	5	5	10	6	81	2,70
	Pemberian Penghargaan (<i>Contingent Reward</i>)	3	5	0	10	12	67	2,23
	Motivasi Inspriatif (<i>Inspirational Motivation</i>)	0	4	1	14	11	58	1,93
Skor Rata-rata: 2,15								
Disiplin Kerja	Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja	10	6	8	3	3	107	3,5
	Ketaatan Terhadap Standar Kerja	9	8	7	4	2	108	3,6
	Ketaatan Terhadap Perintah/Arahan	8	8	9	4	1	108	3,6
Skor Rata-rata: 3,51								
Pelatihan Kerja	<i>Training Content and Method</i>	2	20	6	1	1	110	3,67
	<i>Trainer Competence</i>	4	20	5	0	1	116	3,87
	<i>Training Effectiveness / Training Outcomes</i>	5	13	5	0	1	117	3,90
Skor Rata-rata: 3,81								
Lingkungan Kerja	Kenyamanan Fasilitas Fisik	5	20	6	0	1	123	4,10
	Hubungan Antar Rekan Kerja	8	19	2	1	0	124	4,13
	Susunan Iklim Kerja	6	18	4	1	1	117	3,90
Skor Rata-rata: 4,04								
<i>Employee Well Being</i>	<i>Psychological Well Being</i>	3	14	10	3	0	107	3,57
	<i>Physical Well Being</i>	5	16	9	0	0	116	3,87
	<i>Social Well Being</i>	4	21	4	1	0	118	3,93
Skor Rata-rata: 3,79								
Budaya Organisasi	Orientasi Individu (<i>Self Orientation</i>)	5	5	7	7	5	85	2,83
	Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)	4	6	8	5	7	65	2,16
	Orientasi Hasil (<i>Outcome Orientation</i>)	6	4	5	10	5	76	2,53
Skor Rata-rata: 2,50								
Kompensasi	Finansial Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
	Finansial Tidak Langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
	Insentif	1	3	12	12	2	101	3,06

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata-rata:2,71								
Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	5	10	10	5	75	2,5
	Kebutuhan akan kekuasaan	2	3	12	7	6	78	2,6
	Kebutuhan akan afiliasi	0	4	11	9	6	73	2,43
Skor Rata-rata: 2,51								

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai dimensi dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung, Kinerja Karyawan nilai rata-rata di angka 3,3. Gaya Kepemimpinan Transformasional di angka 2,15. Disiplin Kerja di angka 3,51. Pelatihan Kerja di angka 3,81. Lingkungan Kerja di angka 4,04. *Employee Well Being* di angka 3,79. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Adalah motivasi. Motivasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilaksanakan akan mendatangkan hasil yang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang telah dibuat. Hilangnya motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya motivasi dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

Pemberian kompensasi akan memberikan pengaruh motivasi dan kinerja karyawan, jika kompensasi diberikan tidak sesuai dengan bobot pekerjaan maka Tingkat motivasi kerja dan kinerja pun akan menurun, maka kompensasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para karyawan

instansi, menggunakan penerapan aspek motivasi kerja yang objektif yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa permasalahan-permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa masih diperlukan dan Upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh budaya, kompensasi, dan motivasi kerja pada pegawai yang kinerja nya masih dirasa kurang optimal.

Seperti pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung melalui penyebaran kuisisioner presurvey, pada tabel 1.3 hasil mengenai motivasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan.

Tabel 1.3
Rata-Rata Jawaban Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Adaptasi (<i>Need For Achivement</i>)	4	6	5	9	6	83	2,76
	Kebutuhan Afiliasi (<i>Need For Affiliation</i>)	6	7	6	6	5	93	3,1
	Kebutuhan Kekuasaan (<i>Need For Power</i>)	3	4	10	7	6	81	2,7
Skor Rata-rata Motivasi Kerja: 2,85								

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Pada tabel 1.3 hasil dari penyebaran presurvey kepada 30 orang karyawan mengenai motivasi kerja, dari total 30 orang karyawan yang memberi jawaban diketahui bahwa motivasi kerja di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung terlihat dari hasil rata-rata diangka 2,85 menyatakan rendah karena dikarenakan kurangnya kebutuhan eksistensi, kebutuhan sosial, kebutuhan pertumbuhan yang diberikan Perusahaan. Maka menandakan adanya permasalahan mengenai variabel motivasi kerja yang menarik untuk diteliti.

Upaya satu perusahaan untuk mengoptialkan produktivitas selain degan menciptakan motivasi kerja yang tinggi Adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut Hasibuan (2021 : 118). Kompensasi merupakan aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Semakin besar prestasi kerja seseorang maka akan semakin besar juga tingkat kompensasi yang harus diberikan. Apabila karyawan mampu melebihi standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut berhak menerima insentif berupa penambahan penghasilan. Oleh karena itu seorang karyawan harus mampu memiliki prestasi yang baik untuk bisa memperoleh penghasilan tambahan.

Prestasi karyawan selain ditunjang dengan kompensasi, manajemen juga harus mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktifitasnya. Tanpa Motivasi kerja yang tinggi karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesauai dengan standar.

Permasalahan kompensasi yang ada disebabkan kurangnya perhatian dari Perusahaan terhadap kebutuhan para karyawannya. Seperti pada hasil dari penyebaran kuisioner di PT. Pos Logisitk Indonesia Cabang Kota Bandung pada tabel 1.4 mengenai kompensasi menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.

Tabel 1.4
Rata-Rata Jawaban Karyawan Mengenai Kompensasi

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung (<i>Direct Financial Compensation</i>)	4	6	5	9	6	83	2,76
	Kompensasi Finansial Tidak Lngsung	6	7	6	6	5	93	3,1

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	<i>(Indirect Financial Compensation)</i>							
Skor Rata-rata Motivasi Kerja: 2,93								

Sumber: Hasil olah data peneliti, 2026

Pada tabel 1.4 menunjukan hasil dari data kuisioner kepada 30orang karyawan mengenai kompetensi, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kopensasi yang diberikan perusahaan bisa dikatakan tidak sesuai dengan harapan karyawan terlihat dari hasil Dimensi Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*) diangka 2,76 dan Kompensasi Finansial Tidak Lngsung (*Indirect Financial Compensation*) di angka 3,1 menyatakan kurang puas/tidak sesuai harapan. Maka menandakan adanya permasalahan mengenai variabel kompensasi yang menarik untuk diteliti di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung

Selain motivasi dan kompensasi dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang optimal dari karyawan, perusahaan membutuhkan budaya organisasi yang menunjang hal tersebut. Budaya organisasi Perusahaan dapat memberi manfaat maksimal apabila Perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan-kebiasaan yang sama pada setiap karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya Organisasi perusahaan dapat memberikan dapat memberi manfaat yang maksimal apabila perusahaan menanamkan nilai dan kebiasaan yang sama pada setiap karyawan. Pihak manajemen Perusahaan hendaknya membangun suasana kerja yang nyaman dan membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Suryadi Perwiro, 2021:19). Para karyawan yang mempunyai

keaktifitas yang tinggi akan secara tidak langsung berusaha meningkatkan semangat kerja agar mampu mencapai tujuan Perusahaan. Selain itu karyawan yang mempunyai kualitas baik mampu berperilaku sesuai aturan perusahaan, bermotivasi memiliki prestasi tinggi, dan akan mampu bekerjasama merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan sehingga diperlukan adanya peran dari semua pihak yang mampu memberi dorongan dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang diinginkan semua pihak. Karyawanpun juga harus selalu mempunyai motivasi kerja yang meningkat agar setiap pekerjaannya berjalan dengan baik.

Seperti yang terjadi pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung, setelah peneliti melakukan penelitian presurvey pada tabel 1.5 dapat diketahui bahwa budaya organisasi karyawan belum sesuai dengan dan belum dipahami penuh oleh para karyawan.

Tabel 1.5
Rata-Rata Jawaban Karyawan Tentang Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Organisasi	Orientasi Individu (<i>Self Orientation</i>)	5	5	7	7	5	85	2,83
	Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>)	4	6	8	5	7	65	2,16
	Orientasi Terhadap Detail (<i>Attention To Detail</i>)	6	6	6	8	4	92	3,06
	Orientasi Hasil (<i>Outcome Orientation</i>)	6	4	5	10	5	76	2,53
Skor Rata-rata Motivasi Kerja: 2,64								

Sumber: Hasil kuisioner kepada 30 orang karyawan

Pada tabel 1.5 hasil dari kuisioner presurvey yang yang penulis sebarakan kepada 30 orang karyawan mengenai budaya organisasi, dari hasil kuisioner diketahui bahwa budaya organisasi di PT. Pos Logistik Indonesia

Cabang Kota Bandung masih kurang baik terlihat dari hasil nilai rata-rata yaitu 2,64 menyatakan tidak puas karena kurangnya dorongan dari pimpinan agar karyawan memiliki inovasi dalam bekerja dan karyawan merasa tidak ada kebebasan dalam memberikan saran. Menandakan adanya masalah mengenai variabel budaya organisasi yang menarik untuk diteliti di Perusahaan tersebut.

Melihat fenomena diatas, yang terjadi di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung maka perlu ditetapkan standar untuk pemberian pengetahuan tentang budaya organisasi yang sesuai dengan Tingkat kerja karyawan, sehingga akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan data hasil prasurvey yang telah dilakukan pada 30 karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung, diperoleh data empiris yang menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada variabel budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil Prasurvey menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berada pada angka 3,3 yang dinilai masih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk bekerja secara efektif, efisien, dan mandiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dalam rangka Menyusun draft skripsi dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

- a. Budaya Organisasi yang belum terlalu dimengerti oleh para karyawan (karena penyampaian dan pencontohan yang kurang dari atasan).
- b. Kurangnya dorongan dari atasan dalam menciptakan inovasi-inovasi baru untuk keberlangsungan Perusahaan
- c. Rendahnya penyampaian aspirasi karyawan mengenai penyampaian ide atau saran karena merasa takut atau segan Ketika ingin menyampaikan hal tersebut ke atasan.

2. Kompensasi

- a. Kompensasi finansial yang dirasa belum sesuai dengan beban kerja yang di pikul karyawan.
- b. Tunjangan dan Fasilitas yang diberikan dirasa belum memenuhi ekpektasi dan kebutuhan karyawan.
- c. Kejelasan mengenai sistem kompensasi yang dirasa belum jelas dari atasan kepada karyawan

3. Motivasi Kerja

- a. Rendahnya dorongan atasan untuk karyawan agar berprestasi setidaknya di bidang yang para karyawan kerjakan.
- b. Kurangnya hubungan kekeluargaan dari para karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

- c. Rendahnya keinginan karyawan untuk memiliki tanggung jawab dan menjadi pengaruh di Perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja karyawan yang masih dirasa kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang sebenarnya sudah menjadi kewajiban mereka.
- b. Efektivitas kerja karyawan di nilai masih rendah karena faktor internal dan faktor eksternal
- c. Tingkat kemandirian karyawan masih di bawah rata-rata tercemin Ketika mereka kesulitan dalam suatu hal.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, serta Kinerja Karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara Simultan dan Parial?
3. Seberapa besar pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan-rumusan masalah yang ada maka dari itu tujuan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Budaya Organisasi di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.

3. Motivasi kerja karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.
4. Kinerja Karyawan di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan variabel yang peneliti coba teliti yaitu: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan dan variabel yang serupa. Memberikan tambahan literatur ilmiah mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

- a. Memberikan pemahaman lebih mengenai Budaya Organisasi dan Kompensasi dalam lingkungan kerja.
- b. Memberikan pengalaman secara empiris kepada peneliti sendiri dalam melaksanakan proses menganalisis variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan sesuai dengan judul penelitian yang peneliti telah buat dan ajukan,

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Perusahaan khususnya sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam Upaya meningkatkan efektivitas penerapan Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan, selain itu hasil penelitian ini juga digunakan sebagai dasar dalam Menyusun kebijakan strategis sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mendukung kinerja Perusahaan secara berkelanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa, sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

4. Bagi Akademik

Menjadi contoh dokumen ilmiah yang dapat digunakan pihak-pihak yang memerlukan rujukan penelitian serupa mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Di PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung".