

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Studi pada Karyawan PT Nampar Nos Kabupaten Manggarai

Marcella Oktaviani Gudin
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nampar Nos 2) pengaruh secara langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nampar Nos 3) pengaruh secara langsung keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Nampar Nos 4) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT Nampar Nos 5) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT Nampar Nos 6) pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT Nampar Nos. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Nampar Nos. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan Sampling jenuh (*saturated sample*). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel yang datanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form*. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* yaitu SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nampar Nos. 2) beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nampar Nos 3) keadilan kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nampar Nos 4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi penuh oleh kepuasan kerja 5) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi sebagian oleh kepuasan kerja 6) keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban kerja, Keadilan Kompensasi, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORKLOAD, AND COMPENSATION FAIRNESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

A Study on Employees of PT Nampar Nos, Manggarai Regency

Marcella Oktaviani Gudin
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2025

This study aims to determine: 1) The direct effect of organizational culture on employee performance at PT Nampar Nos 2) the direct effect of workload on employee performance at PT Nampar Nos 3) the direct effect of compensation fairness on employee performance at PT Nampar Nos 4) the effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction at PT Nampar Nos 5) the effect of workload on employee performance mediated by job satisfaction at PT Nampar Nos 6) the effect of compensation fairness on employee performance mediated by job satisfaction at PT Nampar Nos. The population in this study were all employees working at PT Nampar Nos. The sampling technique was nonprobability sampling with saturated sampling. This study used employees as samples whose data were obtained through the distribution of questionnaires in the form of google forms. The data analysis technique used Partial Least Square, namely SmartPLS 4. The results of the study indicate that: 1) Organizational culture does not directly affect the performance of PT Nampar Nos employees. 2) workload directly affects employee performance at PT Nampar Nos 3) compensation fairness does not directly affect employee performance at PT Nampar Nos 4) organizational culture affects employee performance fully mediated by job satisfaction 5) workload affects employee performance by being mediated by mediated Partly by job satisfaction 6) Compensation fairness has no effect on employee performance by being mediated by job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Workload, Compensation Fairness, Employee Performance, and Job Satisfaction