

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA CIPTA KAHURIPAN
KARANG AGUNG TENGAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : SHINTA APRILLIA

NIM : 212017258

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA CIPTA KAHURIPAN
KARANG AGUNG TENGAHKABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



Nama : Shinta Aprillia

NIM : 212017258

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shinta Aprillia
Nim : 212017258
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang
Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,


Shinta Aprillia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

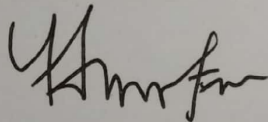
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah
Kabupaten Musi Banyuasin

Nama : Shinta Aprillia
NIM : 212017258
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya manusia

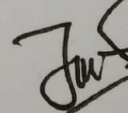
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, 1 Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs Al-Baqarah : 286)

“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan”

(Sutan Syahrir)

“Lakukan hal kecil dengan cinta yang besar, agar memperoleh hasil yang maksimal”

(Penulis)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Kepada Allah SWT. Kupersembahkan

SKRIPSI Ini Untuk :

- 1. Kedua Orangtua ku tercinta yang selalu setia dengan do'a untuk anaknya, Bapak Dwi Mulyadi dan Ibu Suyati Isfatonah**
- 2. Saudara-saudari yang aku sayangi**
- 3. Dosen Pembimbing Skripsi ku**
- 4. Dosen Pembimbing Akademik**
- 5. Sahabat-sahabat terbaik yang selalu mensupport dari awal perkuliahan hingga akhir.**

PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarrakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang melimpahkan Rahmat dan Karunianya, telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin”** sehingga dapat di selesaikan oleh penulis sebagaimana waktu yang dijadwa

ikan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Skripsi ini merupakan persembahan kecil saya untuk kedua orangtua Bapak Dwi Mulyadi yang selalu saya cinta dan Ibu Suyati Isfatonah yang selalu saya sayangi. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa untuk pahlawan hidupku. Ketika orang lain menutup pintunya untuk saya Bapak dan Ibu selalu membuka lengannya untuk saya. Terima kasih karena senantiasa selalu ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, Terimakasih atas do'a yang selalu setia untuk putri kecilmu ini. Dan tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai SE.,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengajarkan, mengarahkan serta memberikan dorongan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai SE,M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh staff dan Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuanganku Khususnya Cyndi Nitami, Endang Fitriana, Jelita Fatma Aldyna, Mika Yoshino, Indah Sri Rahayu, Deva Angga Saputra, Deli Susanti yang selalu memberikan dukungan moral.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan,oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis berharap sekripsi ini akan berguna dan bermanfaat bagi siapa yang membacanya dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2021

Shinta Aprillia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
HALAMAN ABSTRAK.....	xiii
HALAMAN ABSTRACT.....	xiv
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB IIKAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
2. Komitmen Organisasi.....	19
3. Budaya Organisasi.....	25

B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	37
Tabel III.3 Kerangka Sampel Karyawan.....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	55
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel IV.10 Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.11 Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel IV.12 Variabel Budaya Organisasi.....	63
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis Simultan (f).....	67
Tabel IV.15 Hasil Hipotesis Parsial (t).....	69
Tabel IV. 16 Hasil Uji Determinasi.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuisisioner

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Validitas & Reliabilitas

Lampiran : Hasil Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Uji F

Lampiran : Hasil Uji t

Lampiran : Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran : Surat Riset Kampus Ke Perusahaan

Lampiran : Surat Balasan Perusahaan Untuk Penelitian

Lampiran : Sertifikat Aik

Lampiran : Sertifikat Komputer

ABSTRAK

Shinta Aprillia/212017258/2021/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 150 karyawan. Sampel terpilih sebanyak 60 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu tehnik cluster random sampling (sampel acak sederhana). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda $Y = 6,968 + 0,544X_1 + 0,020X_2$ Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 21,963 > F_{tabel} 2,40$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,10$ PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin. Secara parsial diketahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,513 > t_{tabel} 1,672$ dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,10$ PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin. 3) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,513 > t_{tabel} 1,672$ dengan tingkat signifikan $0,807 > 0,10$ PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Shinta Aprillia/212017258/2021/The Influence of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Musi Banyuasin Regency/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this research is is there any influence of organizational commitment and organizational culture on employee performance of PT. Surya Cipta Kahuripan, Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency. The aim is to determine the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance at PT. Surya Cipta Kahuripan, Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency. The population of this research is the employees of PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency as many as 150 employees. The selected sample is 60 respondents with a sampling technique that is cluster random sampling technique (simple random sample). The data collection technique used is a questionnaire. The method used is quantitative. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, f test, t test and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis $Y = 6,968 + 0,544X_1 + 0,020X_2$ Simultaneously showed a positive and significant effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance with a Fhitung value of 21,963 > Ftable 2.40 with a significant level of 0.00 < 0, 10 PT. Surya Cipta Kahuripan, Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency. Partially, it is known that organizational commitment has a significant effect on employee performance with tcount 6.513 > ttable 1.672 with a significant level of 0.01 < 0.10 PT. Surya Cipta Kahuripan, Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency. 3) Organizational Culture has no effect on Employee Performance with tcount 6.513 > ttable 1.672 with a significant level of 0.807 > 0.10 PT. Surya Cipta Kahuripan, Karang Agung Tengah, Musi Banyuasin Regency.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting yang harus ditunjukkan pada setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu organisasi tidak akan mempunyai peluang yang besar untuk bertahan dalam menghadapi persaingan. Karena pada dasarnya tujuan dari setiap perusahaan yang berorientasi profit ataupun non-profit adalah untuk memperoleh hasil yang maksimal dan mempertahankan keberadaannya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu suatu perusahaan harus bisa memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dengan baik, lalu menerapkannya kedalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan (2018:10)). Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Semuma tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan faktor utama di dalam perusahaan, karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, sedangkan masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan juga memberikan kontribusi untuk ekonomi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan normal atau etika, Muhammad Busro (2018:89).

Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan seseorang yang dimana seseorang tersebut mempunyai ketertarikan untuk bekerja dan tertarik

untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik, Kasmir (2016:189-193). Komitmen juga mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan, rasa, dan tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar, Koentjaraningrat dalam Muhammad Busro (2018:2). Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah, Pandi Afandi (2018:97).

PT. Surya Cipta Kahuripan yang beralamatkan di Karang Agung Tengah, Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyuasin merupakan gambaran anak perusahaan Makin Group yang sekarang telah berpindah tangan ke perusahaan Dhanistha Surya Nusantara (DSN), yang terdiri dari 2 kebun yaitu Sungai Serdang (SSD) dan Sungai Merabu (SMB) yang bergerak di bidang Pengelolaan Sumber Daya Alam (SDA) yang berupa perkebunan kelapa sawit dan berdiri pada tahun 2006. PT. Surya Cipta Kahuripan Karang

AgungTengah Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai izin lokasi seluas 10.000 Hektare, yang terdiri dari 8.000 Hektare untuk kebun perusahaan dan 2.000 Hektare untuk Kebun kemitraan/kebun Koperasi Mitra Usaha yang terdapat di Afdeling IV SSD atau biasa disebut Plasma. PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung TengahKabupaten Musi Banyuasin menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan sawit lainnya. Dengan demikian maka diperlukan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut HRD PT. Surya Cipta Kahuripan berdasarkan data produksi kelapa sawit bahwa hasil yang didapat masih dibawah target perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data hasil produksi atau pelaksanaan kerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah
Kabupaten Musi Banyuasin
Periode 2016 Sampai 2020

Tahun	Target Tandan Sawit (Ton)	Realisasi Tandan Sawit (Ton)	Target yang belum tercapai (Ton)
2016	360.043	345.641	4%
2017	498.521	468.609	6%
2018	443.130	434.267	2%
2019	553.912	542.833	2%
2020	609.303	566.651	7%

Sumber: PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung TengahKabupaten Musi Banyuasin 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin masih kurang maksimal yang dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap yang tercermin didalam perilaku karyawan didalam sebuah perusahaan.

PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai karena karyawan sering tidak memperhatikan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu s

andar yang ditetapkan juga harus dijalankan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi atau kemampuan dalam mencapai target yang ditetapkan, seperti kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas masih kurang baik, dilihat dari sering terlambatnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan masih kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan yang masih sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan akan mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Komitmen organisasi yang tinggi dari dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut setia dan akan bekerja semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi. Komitmen yang tinggi akan sangat baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan begitu organisasi akan mendapatkan dukungan penuh dari setiap anggotanya sehingga mampu fokus dengan tujuan yang telah diprioritaskan. Komitmen akan terwujud apabila individu pada organisasi mampu menjalankan kepercayaan yang telah diberikan kepada karyawan sesuai tugas dan fungsi pada masing-masing organisasi, karena pada dasarnya tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat bersama. Namun, komitmen organisasi pada PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin masih kurang baik, hal ini dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja yang juga akan mempengaruhi kepercayaan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan. Dalam kemauan bekerja masih rendah karena masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan juga sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan hubungannya dengan tanggung jawab masih kurang baik, seperti karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan banyak yang tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana fungsi dari budaya organisasi

adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan melalui penerapan kebiasaan-kebiasaan yang berlangsung lama digunakan dalam kehidupan aktivitas kerja. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang serta dilakukan oleh karyawan melalui pekerjaannya.

Budaya organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan, karena salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu adalah lemahnya budaya organisasi yang ada pada perusahaan. Ada kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang terabaikan. Serta kedisiplinan karyawan yang masih kurang karena masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Terdapat kurangnya ketanggapan pada karyawan karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin?

2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin .
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan dan pengalaman yang cukup berharga dalam menerapkan

teori-teori pada masa perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberi pertimbangan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Kahuripan Karang Agung Tengah Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan untuk menambah ilmu serta wawasan dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rifai, Veitzal (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Arizal Anwar dkk, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Adi Soemarno Surakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 2 No. I, 2015
- Griffin, Moorhead. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, Vol 8 No. 2, 2014.
- Iqbal Hasan. 2014. *Statistik Deskriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada Radar Medan
- Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Palembang : CV.Amanah
- Malayu S.P Hasibuan. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Ras Muis dkk, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penggadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 2 No. I, 2018
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Penerbit : FEUI
- Pedoman Usulan Penelitian. 2018. Palembang: *Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*

- Rivai(2020:88).Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Simanjuntak.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ.Indonesia, Jakarta
- Setyorini Et. A, Robbins, Judge (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, Vol 1 No. 3, 2018
- Stephen P. Robbins. 2013.*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenchip Behavior Sebagai Variabel Intervening PT. Emerio Indonesia, *Jurnal Ilmiah M. Progres* Vol.2 No.I, 2021
- Wibowo. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2016.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali