

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS
DI TUGUMULYO OKI**

SKRIPSI



Nama : VERY CHARECA

NIM : 212017340

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS
DI TUGUMULYO OKI**

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



Nama : VERY CHARECA

NIM : 212017340

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang petanda tangan dibawah ini :

Nama : Very Chareca

NIM : 212017340

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo OKI

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
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 kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2022



Very Chareca

NIM.212017340

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo OKI
Nama : Very Chareca
NIM : 212017340
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

Anggreany Hustia, S.E., M.M

NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan.
Karena itu bila telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan,
berharaplah
(Q.S Al Insyirah: 6-8)**

**Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu,
Maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat
Kesalahan yang sama dua kali
(Penulis)**

**Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini
kupersembahkan kepada:**

- ❖ Bapak Hendri Chafendes
dan Ibu Putu Kertiasih Tercinta**
- ❖ Saudara-saudaraku serta keluarga Besarku**
- ❖ Keluarga Tercinta**
- ❖ Seluruh Dosen Fakultas Manajemen**
- ❖ Teman-teman Seperjuangan "17**
- ❖ Almamaterku**



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo OKI”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Hendri Chafendes dan Ibu Putu Kertiaseh, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H.Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan denganbaik.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku Bapak Hendri Chafendes dan Ibu Putu Kertiasih, kakak perempuanku Ani Vera wati, Desi Ratna sari dan adikku Verdi Andika yang selalu mendoakan, memberikan motivasi serta dukungan sehingga bisa berada di posisi yang sekarang, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo OKI yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2022

Very Chareca

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Daftar Isi.....	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampling.....	33
E. Data Yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 72
B. Saran..... 72

DAFTAR PUSTAKA 74

LAMPIRAN..... 76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Kerangka Sampel	35
Tabel 3.3 Instrument Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.2 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.3 Uji Loyalitas Kerja.....	48
Tabel 4.4 Uji Realibilitas	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Pengalaman Kerja.....	51
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Pendidikan	51
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi	54
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Loyalitas Kerja.....	56
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	61
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Identitas Responden
Lampiran 4	Hasil Kuesioner Penelitian
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Determinasi
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Hasil Uji t
Lampiran 10	Hasil Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi setiap perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang ada atau pun yang baru memulai. Perkembangan zaman dapat dihadapi maka Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi perusahaan dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dapat berhasil tergantung dengan kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk dapat mendorong kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mendorong kemajuan sumber daya manusia ke dalam perusahaan agar mempunyai kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama jalanya kegiatan sebuah organisasi. Dengan konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya setiap perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan dalam setiap perusahaan menjadi peran penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Armstrong dan Barong, dalam Wibowo 2016:7).

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan berdasarkan waktu, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kuantitas kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. ketika waktu kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya, (Muhammad Busro 2018:88).

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau kuantitas, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian kinerja karyawan dan peningkatan kualitas karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin, (kasmir, 2016 :193-198).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir, (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen, disiplin kerja.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi merupakan Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan tujuan organisasi, (Effendy 2015:8).

Budaya Organisasi seperti yang dinyatakan di atas yaitu Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan yang akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi yang dapat memperlancarkan aktivitas organisasi. Suatu organisasi diperusahaan bisa berkembang, tidak lepas dari sumber daya manusia yang memiliki ketekunan, ketulusan, dan kesabaran serta berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui

aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang.

Selain budaya organisasi, loyalitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Loyalitas kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, stuktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja merupakan suatu hal yang bersifat emosional, loyalitas dapat nilai dari dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga kerja yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Loyalitas kerja karyawan juga bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam perusahaan tersebut, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, tanggung jawab, pengabdian, dan yang sangat penting adalah kejujuran serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan. Keseluruhan sudah berjalan baik dari perusahaan, diyakini dapat menimbulkan

rasa loyal karyawan terhadap perusahaan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan lebih cepat mencapai tujuannya.

Thamrin Group adalah perusahaan terkemuka di Sumatera Selatan & Bengkulu dengan fokus bisnis pada sektor otomotif dan properti. CV. Thamrin Bersaudara pada mulanya merupakan sebuah toko yang bergerak dibidang penjualan sepeda dan sepeda motor berbagai merek, antara lain merek: Mitsubishi, Binter, Honda, Vespa, Yamaha dan sebagainya. Toko tersebut bernama "Toko Singasari", yang berdiri pada tahun 1965.

PT. Thamrin Brothers adalah perusahaan yang terletak di Tugumulyo, Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir di bidang industri otomotif sepeda motor. Kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers mengalami masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produksi perusahaan setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Tahun 2017-2021
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan Motor
PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI

Tahun	Target Unit	Realisasi Unit	Presentase	Target Belum Tercapai (%)
2017	3650	3232	87%	13%
2018	3475	3020	86%	14%
2019	3600	2892	80%	20%
2020	3775	3326	78%	22%
2021	3125	2955	79%	21%

Sumber : Data PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI 2022

Fenomena yang terjadi pada perusahaan belum terlihat bahwa dari hasil kualitas dalam perusahaan yang belum maksimal, yaitu dilihat dari penjualan yang naik turun setiap tahunnya sehingga kinerja karyawan tidak sesuai, ini disebabkan dengan standar operasional kerja yang selama dilakukan oleh karyawan belum maksimal hal tersebut disebabkan oleh kualitas hasil kerja yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. selain itu terkadang proses penyelesaian penjualan melebihi kuantitas waktu yang di rencanakan sehingga menyebabkan jumlah penjualan tidak terealisasi dengan baik.

Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. yang telah ditetapkan, kuantitas yang rendah dan tidak sesuai dengan target yang telah tetapkan oleh perusahaan, jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, yaitu masih banyaknya jam kerja dipakai untuk jam istirahat dengan menggunakan waktu terlalu lama tidak mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan. Sejak awal seseorang karyawan harus mempunyai presepsi bahwa semua pekerjaan memiliki target yang harus di selesaikan tepat waktu pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI. .

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis, juga menemukan berbagai masalah atau fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI dalam kondisi kerja dirasakan kurang

nyaman dalam bekerja pada setiap kalangan karyawan. Kurangnya kenyamanan pada saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa bosan pada saat menjejakan pekerjaannya, serta beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas kerja yang kurang baik di tempat kerja. Misalnya dalam perusahaan fasilitas kerja masih ada kurang lengkap diantaranya alat dan sarana, koneksi jaringan internet, terlambatnya pemberian alat tulis kantor kepada karyawan yang akan menghambat pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan akan menurun dalam suatu perusahaan karena kurangnya kenyamanan dan kurangnya fasilitas kerja pada karyawan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI.

Selain itu, permasalahan atau fenomena budaya organisasi PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI di dalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, kurangnya ketekunan karyawan dalam berkerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI. Selain ketekunan, ketulusan dalam bekerja sangat berpengaruh karena bekerja dengan setulus hati dapat memudahkan perusahaan ini menjadi maksimal. Proses terciptanya budaya organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku banyak karyawan dan kurangnya kesabaran dalam mengerjakan pekerjaan dapat mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal Itulah sebabnya, budaya organisasi menjadi penting di PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI, karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan budaya produktif. Organisasi yang kuat dan

mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa strategi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas. Tanggung jawab karyawan pada perusahaan masih ada beberapa karyawan yang masih terlambat dan tidak selesai sesuai target pekerjaannya. Dalam perusahaan masih ada karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga belum memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dalam pekerjaan yang dimiliki perusahaan. Pengabdian dalam PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI masih kurang dimiliki beberapa karyawan tersebut. Kurangnya pencapaian pekerjaan pada karyawan karena beberapa karyawan yang mengeluh tentang imbalan yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Kejujuran karyawan masih ada yang diragukan dalam perusahaan tersebut. Karyawan tidak memiliki keberanian dalam menyampaikan sesuatu keadaan yang sebenarnya jika memiliki pendapat yang baik untuk mengembangkan perusahaan.

Dari berbagai permasalahan atau fenomena yang terjadi pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI mengenai kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan budaya organisasi yang kurang baik, dan loyalitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan keinginan karyawan, dimana kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan, hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalakan pekerjaan yang belum selesai sehingga mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun.

Berdasarkan latar belakang yang ada di perusahaan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI, maka penulis mengangkat judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI?
3. Adakah pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI
2. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI.
3. Untuk mengetahui loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Tugumulyo OKI.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan penelitian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan meningkatkan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan bagi yang menghadapi masalah serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Bursro. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Diah Isnani, Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhah Nurrahmi. Dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Edy Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ervita, S., & Kholilah. 2018. *Statistik 1*. Palembang: Citra Books.
- Fatimah Pohan (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanfremy Sejahtera”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 01. No. 03. Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, Medan. Indonesia. Diakses 25 mei 2022
- Hasibuan Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Empat Belas*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Linda (2021) “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang. Indonesia.
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Empat Belas. Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauli Siagian (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusantara Tbk Batam”. *Jurnal Akbar juara. Volume 3 nomor 1. Universitas Putra Batam . Indonesia*. Diakses 25 mei 2022.

- Muhammad Bakri (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . *Journal of Management, Volume 5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti*. Diakses 25 mei 2022.
- Muhammad Dzulrifli (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Indonesia. Diakses 25 mei 2022.
- Poerwadarminta W.J.S. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Streers & Porter (2011), *Perilaku Manajemen Organisasi*, Grafindo, Jakarta.
- Saydam, Gozali (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Satu Pendekatan Mikro)*, Jakarta : Djambatan.
- Sugiyono (2019). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Metode*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Perenadamedia Group.