

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT DENDIMARKER INDAH LESTARI**

Skripsi



Nama: Muhammad Salman Alfarizi Asyhar

Nim: 212021275

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT DENDIMARKER INDAH LESTARI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Salman Alfarizi Asyhar

Nim : 212021275

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Salman Alfarizi Asyhar
NIM : 212021275
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Satrata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan. maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Maret 2025



Muhammad Salman Alfarizi Asyhar

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker
Indah Lestari.

Nama : Muhammad Salman Alfarizi Asyhar

NIM 212021275

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Arraditya Permana, S.E., M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui,
Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”. (*QS. Al Insyirah:5-6*)

“Selalu ada nilai disetiap proses dan selalu ada penghalang disetiap prosesnya. Nikmati saja lelahnya, lebarkan lagi tekad dan rasa sabar. Semua yang kau investasikan untuk menjadi serupa apa yang kita inginkan, mungkin tidak akan selalu berjalan dengan lancar. Tapi rintangan disetiap proses itu yang nanti bisa kau ceritakan”. (**Penulis**)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

❖ Kedua Orang Tua

Bapak DRS. Ahmad Syazali dan Ibu Harnanely

❖ Pembimbing Skripsi

Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

Dan Ibu Eni Cahyani, S.E.,M.Si

❖ Sahabat Seperjuangan

❖ Almamater

PRAKATA

وَبَرَكَاتُهُ لِلَّهِ وَرَحْمَةً عَلَيْكُمْ لِسَلَامًا

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua (Bapak Ahmad Syazali dan Ibu Harnanely) yang doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh ketelitian dan kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
5. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari

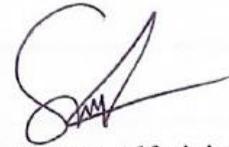
8. Kepada teman-teman dan orang terkasih saya yang sudah membantu dan memberikan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.
9. Almamater kebanggaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 10 Maret 2025



Muhammad Salman Alfarizi Asyhar

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Prataka	vi
Halaman Daftar Isi.....	viii
Halaman Tabel.....	x
Halaman Gambar.....	xi
Abatrak.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32

B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V.....	75
A. SIMPULAN.....	75
B. SARAN.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Budaya Organisasi.....	5
Tabel I.3 Hasil Prariset Kompetensi.....	5
Tabel I.4 Hasil Prariset Komitmen Organisasi.....	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel III.2 Populasi Karyawan.....	34
Tabel III.3 Jumlah Sampel	35
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reabilitas.....	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Bekerja	53
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja	54
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	56
Tabel IV.9 Jawaban responden Variabel Kompetensi.....	59
Tabel IV.10 Jawaban responden Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Tabel IV.11 Analisis Linier Berganda.....	63
Tabel IV.12 Uji F (Simultan)	64
Tabel IV.13 Uji t (Parsial)	65
Tabel IV. 14 Koefisien Determinasi.....	66

Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

ABSTRAK

Muhammad Salman Alfarizi Asyhar/ 212021275/ 2025/ Zaleha Trihandayani/ Arraditya permana/ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari. secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 102 karyawan tetap dan sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel Stratified Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

Muhammad Salman Alfarizi Asyhar/ 212021275/ 2025/ Zaleha Trihandayani/ Arraditya permana/ The Influence of Organizational Culture, Competence, and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Dendimarker Indah Lestari/ Human Resource Management.

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Competence, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Dendimarker Indah Lestari. simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The population in this study amounted to 102 permanent employees and the sample used was 50 employees with a Stratified Random Sampling sampling technique. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique used is the questionnaire and documentation method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination with a significance level of 10%. The results of the study indicate that 1) There is a positive and significant influence of the Influence of Organizational Culture, Competence, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Dendi Marker Indah Lestari, 2) There is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Dendi Marker Indah Lestari, 3) There is a positive and significant influence of Competence on Employee Performance at PT. Dendi Marker Indah Lestari, 4) There is a positive and significant influence of Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Dendi Marker Indah Lestari.

Keywords: Organizational Culture, Competence, and Organizational Commitment.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya manusia lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi institusi atau perusahaan karena memiliki nilai yang tinggi dan tidak dapat di replikasi (Trihandayani & Fawwaz, 2024)

Setiap karyawan mempunyai nilai dan tujuan sendiri sehingga diperlukannya suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan, perusahaan perlu untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menjadi kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan demikian kebutuhan karyawan yang diharapkan akan terpenuhi melalui komitmen organisasi menjadikan kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan akan juga dapat tercapai. (Meutia & Husada, 2019).

Kesuksesan suatu perusahaan tercermin dari kinerja yang dicapai karyawannya oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal (Trihandayani & Yamaly, 2022) Perusahaan harus bisa mengelola kinerja karyawan secara maksimal karena merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan

adalah hal yang juga patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:182) merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai target perusahaan, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasa kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi

Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Rahmawati dkk., 2021)

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan yang berdampak pada target perusahaan yang diinginkan (Mahendra dkk., 2024). Sikap dan perilaku kerja merupakan salah satu indikator dari komitmen organisasi yang menjadi penentu keberhasilan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku yang loyalitas akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan berkeinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi, sehingga akan mengeluarkan daya upayanya.

Komitmen Organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak karyawan yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang maksimal. (Diansyah dkk., 2020).

PT.Dendimarker Indah Lestari Merupakan pt yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan untuk pasar ekspor. PT,Dendimarker Indah Lestari mempunyai perkebunan kelapa sawit di Desa Maur Lubuk Linggau sebanyak 4.176 hektar yang telah di bagi rata lebih kurang per divisi 600 hektar kebun kelapa sawit, peneliti ini hanya meneliti satu divisi yang luasnya 632 Hektar dengan jumlah karyawan 102 karyawan.

Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk bekerja sama dalam suatu bidang

pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya masih belum maksimal yang berakibatkan berdampak pada perusahaan. Berikut adalah tabel hasil pelaksanaan Kinerja karyawan terhadap produksi kelapa sawit pada PT.Dendi Marker dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Kelapa Sawit
PT Dendimarker Indah Lestari Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Ton)	Produksi (Ton)	Target yang belum tercapai (Ton)
2019	22.752	18.351	19,35%
2020	22.752	20.634	9,31%
2021	22.752	23.596	Tercapai
2022	22.752	19.973	12,22%
2023	22.752	21.891	3,79%

(Sumber:PT. Dendi Marker Indah Lestari Tahun, 2024)

Berdasarkan data tabel 1.1 yang diperoleh dari PT Dendimarker Indah Lestari dalam lima tahun terakhir jumlah produksi kelapa sawit mengalami naik turun atau tidak stabilnya target yang ditentukan perusahaan kepada karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini terdapat masalah bagi keuntungan perusahaan. Selain itu dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang belum maksimal,

Peneliti ini melakukan pra riset kepada karyawan untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Dendi Marker Indah Lestari dengan menggunakan kuesioner yang berjumlah 30 responden. Adapun hasil pra riset sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi
PT. Dendimarker Indah Lestari

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah sering terjadi kerjasama tim	10	20
2	Apakah selama bekerja sesama tim memiliki kepercayaan	13	17
3	Karyawan selalu hadir tepat waktu	12	18

Sumber : Hasil pra riset, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas mengartikan bahwa budaya organisasi pada PT. Dendimarker Indah Lestari masih belum optimal seperti pada poin 1 dan 2 dimana kurangnya kerjasama sesama tim dan kurangnya kepercayaan hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang memiliki sikap yang kurang baik dan tidak mau bergaul sesama karyawan. Pada poin 3 masih adanya karyawan tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kehadiran hal ini akan berdampak pada perusahaan karena karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. Dendimarket Indah Lestari

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan	10	20
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan	11	19
3	Apakah sering terjadi hubungan harmonis antara karyawan	12	18

Sumber : Hasil pra riset, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan masih menjadi permasalahan, dapat dilihat pada poin 1 dan 2 dimana

masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kata ketentuan dan prosedur yang telah di tetapkan. Pada poin 3 masih sering terjadi hubungan yang kurang baik sesama karyawan.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi
PT. Dendimarket Indah Lestari

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah bonus diberikan kepada semua karyawan	12	18
2	Apakah karyawan merasa beban kerja yang tidak terlalu banyak	8	22
3	Apakah karyawan mendapatkan tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal	10	20

Sumber : Hasil pra riset, 2024

Berdasarkan pada data 1.4 diatas bahwa komitmen organisasi juga bermasalah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada poin 1 dan 3 dimana bonus yang diberikan tidak kesemua karyawan dan tunjangan yang kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal. Poin ke 2 karyawan masih merasa beban kerja yang terlalu banyak yang dimana akan berdampak pada kualitas karyawan dan menghambat pelaksanaan tugas yang di berikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dendi Marker Indah Lestari.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah disampaikan diatas, bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yakni;

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari ?
3. Adakah pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari ?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari ?

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan masalah penelitian yang sudah disebutkan diatas, bahwa tujuan penelitian ini antara lain;

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari.
3. Untuk mengetahui Pengaruh, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendimarker Indah Lestari.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan ilmu dan teori sekaligus sebagai tambahan referensi bagi peneliti yang akan datang dengan topik yang relatif sama.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendi Marker Indah Lestari.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diterapkan sebagai perbandingan dan juga sebagai referensi agar dapat menambah bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267–276.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562.
- Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170.
- Mahendra, I. K., Saddewisasi, W., & Sulistyawati, A. I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(4), 1467–1484.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). KINERJA KARYAWAN: PERAN KEADILAN DISTRIBUTIF, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BURNOUT: STUDI KASUS PADA KARYAWAN DEPO JAKARTA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689–1704.
- Sahri, S., & Putri, D. M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 13(1), 1–16.

- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI*.