

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DP PARTNER DI KABUPATEN LAHAT**



**SKRIPSI**

**Nama : Della Shovia**

**Nim : 212021193**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN**  
**BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. DP PARTNER DI KABUPATEN LAHAT**

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



**Nama : Della Shovia**

**Nim : 212021193**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Della Shovia  
Nim : 212021193  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DP di Kabupaten Lahat

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik dalam 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 ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi penyimpangan akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2025



Della Shovia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat

Nama : Della Shovia  
Nim : 212021193  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada  
Tanggal, September 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

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



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: *fa inna ma'al- 'usri yusra, inna ma'al usri yusra*”

(Q.S Al-Insyirah 94: 5-6)

“ Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”

(Q.S Yasin: 40)

“ Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah menyerah. Jika bukan karena Ayah pergi, aku mungkin tidak akan lemah ini. Dan jika bukan karena Ibu mempertaruhkan nyawanya untuku, mungkin aku tidak akan ada di titik ini ”

(Della)

Ku persembahkan untuk :

1. Untuk kedua orang tuaku, Ayah Alm. Sopian Efendi dan Ibu Sulnayati yang selalu berkata “Hidup kami hanya untuk anak-anak kami”.
2. Untuk Saudaraku terkasih Axgi Kawa Ayatullah Komeni dan Henni Andriani.
3. Orang-orang terkasih yang selalu memberikan dukungan, semangat serta selalu mendoakan langkah-langkahku.

## PRAKATA

حَمْدُ رَبِّكَ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT. yang maha pengasih lagi maha penyayang dan atas segala petunjuk, nikmat serta anugerah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat”** yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Almamater kebanggaan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW. Berserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Tanpa adanya dorongan dan dukungan dari banyak pihak penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai. Untuk itu maka penulis sampaikan ucapan terima kasih pada kedua orang tua Ayah Alm. Sopian Efendi dan Ibu Sulnayati yang do'a serta bantuan moril maupun material yang sangat besar dan berarti dalam proses ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnia Universitas Muhammadiyah Palembang:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si. CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si.CHRO selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang senantiasa sabar dalam membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan semestinya.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Maidiana Astuti Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Bora Alviolosa, S.E.,M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staff beserta karyawan PT. DP Partner Kabupaten Lahat.
8. Cinta pertamaku Ayahanda Alm. Sopian Efendi terimakasih untuk seluruh perjuangan yang diberikan demi kehidupan yang layak untuk penulis, beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam menyusun skripsi namun selama hidupnya beliau telah menjadi sosok Ayah yang hebat, telah pergi namun tetap memberikan kehidupan yang layak untuk keluarganya, didikan dan nilai-nilai kehidupan yang Ayah berikan akan selalu hidup dalam diri penulis. Kuliah karena Ayah wisuda tanpa Ayah, Terimakasih tak henti penulis ucapkan untuk sosok yang selalu di rindukan.
9. Pintu surgaku, Ibunda Sulnayati sosok luar biasa yang tak pernah berhenti memberikan do'an dan uluran kasih sayang yang tulus. Terimakasih untuk selalu kuat demi anak-anakmu dan terimakasih telah menjadi peran yang baik dalam kehidupan anak-anakmu. Semoga lama hidupmu disini, melihatku berjuang sampai akhir.
10. Saudara Kandungku Axgi Kawa Ayatullah Komeni dan Henni Andriani, mereka memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun semangat serta dukungan mereka mengantarkan adiknya ke bangku perkuliahan tidak kalah penting bagi penulis. Terimakasih banyak walau untuk sekedar traktiran Bakso yang kalian berikan dikala nilai sang penulis memuaskan.
11. Terimakasih juga kepada saudara-saudara Ayahku atas hinaan, cacian atau bahkan fitnah dari kalian,semoga kalian sempat melihat kesuksesan sang

penulis suatu saat nanti. Hinaan dan fitnahan kalian abadi dalam ingatan sang penulis. Cacian kalian abadi sebagai motivasi dalam penulisan penelitian ini.

12. Terakhir penulis ucapkan untuk diri sendiri, Della Shovia terimakasih untuk selalu bertahan dalam guncangan yang cukup berat, terimakasih untuk tidak menyerah dalam rintangan apapun. Dariku untuk diriku sendiri “ Maaf untuk selalu mengabaikan keinginanmu demi keinginan orang-orang sekitarmu, tetap bertahan setidaknya untuk membangun rumah impianmu di Bali suatu saat nanti”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna maka dari itu saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat berarti guna penyempurnaan selanjutnya.

Dan pada akhirnya hanya kepada Allah SWT. kita kembalikan semua urusan dan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT. meridhoi dan mencatatnya sebagai kebaikan, Aamiin.

Palembang, Agustus 2025

(Della Shovia)

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	x
HALAMAN LAMPIRAN .....	
ABSTRAK .....	
ABSTRACT .....	
<b>BAB. I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Landasan Teori .....	11
C. Kerangka Pemikiran .....	34
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampling .....	38

E. Data yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	42
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Hasil Pelaksanaa Kerja.....	3
Tabel 1.2 Tabel Data Pra Riset.....	6
Tabel 1.3 Tabel Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi.....	7
Tabel 1.4 Tabel Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja.....	7
Tabel 1.5 Tabel Hasil Pra Riset Budaya Organisasi.....	8
Tabel III.1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel III.2 Tabel Distribusi Populasi dan Sampel.....	40
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Divisi Pekerjaan .....	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas .....	52
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi .....	56
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	58
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi .....	60
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel IV.11 Hasil uji F (Simultan) .....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	65
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	34
-------------------------------------	----

## ABSTRAK

**Della Shovia/212021193/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif pada 57 responden yang dipilih dari populasi 67 karyawan melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial masing-masing variabel juga berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien determinasi mengindikasikan kontribusi besar variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan komitmen, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**Della Shovia/212021193/ The Influence of Organizational Commitment, Work Environment, Organizational Culture on Performance and Organizational Culture on Employee Performance at PT. DP Partner in Lahat Regency.**

This study aims to determine the influence of organizational commitment, work environment, and organizational culture on employee performance at PT. DP Partner in Lahat Regency, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative method with an associative approach on 57 respondents selected from a population of 67 employees using probability sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, Ftest, t-test, and the coefficient of determination with SPSS version 26. The results show that all three independent variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, and each variable also has a positive and significant partial effect. The coefficient of determination indicates a substantial contribution of the independent variables to employee performance. This study highlights the importance of enhancing commitment, creating a conducive work environment, and strengthening organizational culture to optimize employee performance.

**Keywords:** Organizational commitment, Work environment, Organizational culture, Employee performance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan ketat di era sekarang yang semakin hari semakin kompetitif dan membutuhkan inovasi, bahkan menuntut pelaku bisnis untuk melakukan inovasi yang maksimal agar usahanya tetap berdiri dan bertahan dengan luncur (Michael Porter). Pada umumnya suatu perusahaan berdiri dan didirikan karena memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang selalu maksimal. Namun agar tujuan yang ingin ditetapkan dapat membuahkan hasil yang baik maka sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya di suatu perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang penting dalam mencapai produktifitas kerja dan tujuannya. Manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya lainnya, oleh karena itu karyawan didalam sebuah perusahaan sangat perlu dipicu kinerjanya (Affandi: 2018) y. Dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan yang modern tetapi justru harus lebih tergantung pada tenaga kerja yang melaksanakan sebuah pekerjaan tersebut. Tercapainya tujuan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai karyawan didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan didalam

suatu periode tertentu. Artinya kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, (Kasmir,2016:182). Apabila kinerja seorang karyawan menurun maka akan sangat berdampak bagi pencapaian sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari hasil maupun perilaku kerja, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, (Kasmir,2016:189).

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk dari kepatuhan seorang karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Komitmen organisasi juga dapat dikemukakan sebagai bentuk dari perasaan ketertarikan dan kesediaan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari sebuah perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi merupakan kemauan dari seorang anggota tersebut untuk terus mempertahankan status keanggotaannya dan akan bersedia berjuang lebih keras lagi bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, (Budiono,2016:32).

Komitmen organisasi sangatlah penting mengingat dampaknya terhadap pekerjaan di suatu perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan efektif serta lebih efisien. Dapat dikatakan bahwa komitmen merupakan kerelaan karyawan

dalam bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh untuk sebuah pekerjaan. Maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan bahwa terpenuhinya komitmen yang sudah disepakati dengan seorang karyawan. Komitmen memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, (Pratama & Dihan, 2017:116).

Lingkungan kerja adalah sebuah tempat atau kondisi di sekitar lokasi perusahaan atau tempat kerja yang mendukung dan memiliki kemampuan untuk melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Jika suasana atau kondisi di lingkungan kerja tidak membuat nyaman atau tenang, maka akan berdampak dengan suasana kerja yang menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan pra sarana yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi ketenangan, fasilitas kerja, dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan yang ada di suatu perusahaan tersebut, (Sutrisno, 2020:118).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua aspek fisik seperti fasilitas kerja dan semua karyawannya, sedangkan lingkungan non fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja disebuah perusahaan, ataupun hubungan antar karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat yang perlu untuk diatur agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan guna menaikkan produktifitas dari karyawan, (Reksohadiprodjo &

Gitosudarmo, 2015:151).

Budaya Organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan yang sudah berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap karyawan di suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota di sebuah perusahaan. Peran budaya organisasi yaitu untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Budaya organisasi ini disosialisasikan dan diajarkan kepada karyawan atau anggota karyawan baru untuk diterapkan dalam berbagai aktivitas di perusahaan, seperti dalam pelayanan pada konsumen dan juga dalam hal pencapaian tujuan dari perusahaan, (Effendy, 2015:8).

PT. DP Partner merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan sampah organik menjadi pupuk organik dan kompos, selain itu PT. DP Partner juga didirikan sebagai bentuk respon dalam membantu pengelolaan sampah domestik dan pengelolaan limbah. Beralamat di Perumnas Bunga Mas, Endikat Ilir Kecamatan Gumay Talang, Kabupaten Lahat PT. DP Partner berdiri sejak tahun 2018 dan sekarang telah menjadi satu-satunya Bank Sampah Induk Kabupaten Lahat yang telah dilengkapi Surat Keputusan Bupati Kabupaten Lahat. Saat ini, kinerja karyawan PT. DP Partner sedang mengalami beberapa kendala pada performa kerjanya yang berdampak langsung pada penurunan tingkat penjualan pupuk dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan Pupuk PT. DP**  
**Partner Kabupaten Lahat Tahun 2020-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Target Yang Belum Tercapai (Ton)</b>
2020	655	600	55
2021	630	586	44
2022	600	541	59
2023	500	420	80
2024	300	198	102

Sumber : Data PT. DP Partner Kabupaten Lahat, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. DP Partner Kabupaten Lahat dari tahun 2020-2024 mengalami penurunan, hal ini dilihat dari segi kualitas , kuantitas dan hubungan antar karyawan. pelaksanaan kerja karyawan ini dilakukan oleh karyawan sendiri yang ada di PT. DP Partner Kabupaten Lahat. Karena masih terdapat karyawan yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan , hal ini disebabkan oleh sikap santai atau penundaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang ditentukan oleh Perusahaan dan hubungan karyawan juga belum kurang baik , karena mereka merasakan bahwa pekerjaan tersebut tidak perlu dilakukan dengan cepat. Hal ini berkontribusi pada penurunan kinerja di PT. DP Partner Kabupaten Lahat

Untuk memperdalam fenomena diatas maka dilakukan hasil pra riset awal , ditemukan bahwa sejumlah karyawan di PT. DP Partner Kabupaten Lahat ,

memberikan respon terhadap pernyataan dibawah ini sebagai berikut. Berikut prariset pada table 1.2 yaitu :

**Tabel 1.2**  
**Data Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi Kinerja di PT. DP Partner**  
**Kabupaten Lahat**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya	21	9
2	Karyawan memiliki pengetahuan mendalam terkait dengan pekerjaannya	25	5
3	Karyawan memiliki rancangan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan secara keseluruhan produktivitas kerjanya	20	10
4	Karyawan mampu bekerja dengan efektif didalam tim maupun individu	27	3
5	Karyawan mendapatkan insentif/apresiasi dari atasan setelah mendapatkan target yang diinginkan	7	23
6	Pemimpin PT. DP Partner mampu memberikan arahan serta dapat mendukung dalam pengembangan karir karyawan	17	13
7	Pemimpin dapat berkomunikasi baik dan mendorong partisipasi yang dilakukan oleh setiap karyawan	20	10
8	Karyawan pada PT. DP Partner selalu menekankan kerja sama tim yang baik dan saling menghormati	4	26
9	Karyawan tidak pernah mengeluh dan selalu merasa puas dengan pelatihan pengembangan yang diberikan	27	3
10	PT. DP Partner selalu memprioritaskan kenyamanan karyawan dengan memberikan fasilitas yang memadai	9	21
11	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dibuktikan dengan lamanya karyawan tersebut bekerja di PT. DP Partner	18	12
12	Komitmen yang tinggi dari karyawan untu dapat mencapai target/tujuan dari perusahaan	8	22
13	Karyawan menunjukkan sifat disiplin yang tinggi didalam menjalankan tugas dan Amanah yang diberikah perusahaan	16	14

Sumber : Data Pra Riset faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. DP Partner Lahat

Berdasarkan tabel 1.2 data pra riset diatas PT. DP Partner Kabupaten Lahat terdapat indikasi permasalahan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. DP Partner Kabupaten Lahat yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pra Riset PT. DP Partner Kabupaten Lahat Tahun 2025**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Komitmen organisasi</b>			
1	Karyawan memiliki rasa peduli yang tinggi untuk perusahaan	7	23
2	Karyawan merasa dihargai dan diberikan apresiasi dari perusahaan	9	21
3	Karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan	11	19
No.	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas dan pra sarana yang ada di perusahaan	8	22
2	Hubungan kerja karyawan dengan atasan terjalin dengan baik	14	16
3.	Karyawan diberikan perlengkapan kerja yang lengkap untuk memperlancar pekerjaan	12	18
No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Budaya Organisasi</b>			
1	Karyawan selalu menekankan kerjasama tim yang baik dan saling menghormati	10	20
2	Perusahaan peduli terhadap prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan	12	18
3	Karyawan mampu bekerja sampai mencapai target atau bahkan melampauinya	13	17

Sumber: Hasil survei pendahuluan, Mei 2025

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel 1.2 dari indikator variabel komitmen organisasi karyawan di PT. DP Partner Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa masih kurang baik. Hal ini terlihat dari pernyataan pertama sebanyak 23 orang karyawan yang menyatakan tidak memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan. Pernyataan kedua sebanyak 21 orang karyawan yang menyatakan tidak merasa dihargai dan diberikan apresiasi atas apa yang telah dicapai. Dan pada pernyataan ketiga sebanyak 19 orang karyawan yang menjawab tidak memiliki rasa keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. DP Partner Kabupaten Lahat menunjukkan sejumlah masalah, hal ini juga tampak dari Tabel 1.2 diatas pada pernyataan pertama bahwasanya sebanyak 22 orang karyawan merasa kurang nyaman dengan fasilitas dan sarana serta pra sarana yang ada di perusahaan. Pada pernyataan ke dua ada sebanyak 16 orang karyawan yang menjawab tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Dan sebanyak 18 orang karyawan menjawab tidak pada pernyataan ketiga yang menyatakan bahwa perlengkapan kerja yang diberikan untuk memperlancar pekerjaan sudah lengkap.

Budaya organisasi pada PT. DP Partner juga menunjukan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang harus diperbaiki. Dalam pernyataan pertama pada indikator variabel budaya organisasi ada sebanyak 20 orang karyawan yang menyatakan tidak menekankan kerjasama tim yang baik dan saling menghormati. Pada pernyataan kedua sebanyak 18 orang karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan tidak peduli atas prestasi yang didapatkan oleh seorang karyawan. Dan

pada pernyataan yang ketiga sebanyak 17 orang karyawan yang menyatakan tidak mampu bekerja sampai mencapai target atau bahkan melampauinya.

Bedasarkan hasil pra riset dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat ?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat ?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bertujuan untuk menambah pemahaman, pengalaman serta pengetahuan peneliti dalam menambah wawasan mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi serta masukan dalam membantu perusahaan mempertahankan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi informasi, pengetahuan serta referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya, khususnya bagi peneliti yang juga memiliki topik yang relatif sama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.  
Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*.  
Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Budiono, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29–43. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.ID>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Hafid, H., & Kurnia, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232. <https://doi.org/10.37531/mirai.v4i2.146>
- Ismawati, A., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2038–2050. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.751>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
70. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4189> Alfabeta.
- Putriana, M., Cholifah, & Sutopo. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 26–32. Retrieved from <https://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/55>
- Sanjaya, I. M. A. T., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–
- Sari, L. N. I., Widyaningrum, M. E., & Widyaningrum, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 wringinanom di gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 282–294. Retrieved from <https://www.academia.edu/92773047>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung:
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.

- 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)
- Trihandayani, Z., Masdani, E., Lestari, R. K. T., & Amelia, Y. (2025). Pemanfaatan Digitalisasi *Artificial Intelegence (AI)* Bagi Pengembangan Tenaga Kerja UMKM Kuliner *Vegetarian* di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 6(1), 155-164.