

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DENDYMARKER INDAH LESTARI
DI LUBUK LINGGAU**

SKRIPSI



Nama : Reza Aditya Hidayat

Nim : 212021198

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DENDYMARKER INDAH LESTARI
DI LUBUK LINGGAU**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Reza Aditya Hidayat

Nim : 212021198

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Aditya Hidayat
NIM 212021198
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan,
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Satriata 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, Agustus 2025



Reza Aditya Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau

Nama : Reza Aditya Hidayat

NIM 212021198

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I



Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

Pembimbing II



Wani Fitriah S.E., M. SI.
NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

(Al-Ankabut ayat 69)

“Janganlah berkecil hati dan jangan pula berputus asa karena kamu akan lebih unggul ketika kamu beriman.”

(QS. Al-Imran ayat 3)

“Jangan takut gagal, karena Kegagalan adalah batu loncatan menuju kesuksesan”

(**Penulis**)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Bapak Almarhum M.Nindomudin Hidayat dan Ibuku tercinta Paerah yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan putranya
- ❖ Untuk kakak kandungku Wahyu Adji Saputra A.Md dan adikku Taufiqurrahman Hidayat yang telah mendidik dan menasihati tanpa henti
- ❖ Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan semangat dan do'a
- ❖ Sahabat Perjuangan



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, 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, Komitmen Karyawan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau**”. 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.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak 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 Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO. Selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M. Selaku penelaah 1 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si. Selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
10. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. DendyMarker Indah Lestari yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
11. Ibu Belliwati Kosim S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.

12. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta, kakak-kakak dan adik-adikku yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini.
13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2021 Dnabyob yang telah memberikan doa serta dukungan.
14. Kepada teman-teman seperjuanganku yang telah mensupport dan selalu mendukung dalam duka dan senang dalam penulisan hasil skripsi ini.
15. Kepada Luthfiah Rahayu S.E terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, dan selalu sabar menemani sebagai support system saya dalam mengingatkan dan membantu dalam proses penelitian ini.
16. Kepada diri sendiri Reza Aditya Hidayat terima kasih sudah bertahan sejauh ini, dan saya selalu percaya bahwa proses tidak akan mengkhianati hasil, ingat ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

Palembang, Agustus 2025

Reza Aditya Hidayat

DAFTAR ISI

Halaman sampul luar.....	i
Halaman sampul.....	ii
Halaman pernyataan bebas plagiat	iii
Halaman pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.	vi
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.	xiii
Abstrak.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40
--	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil	48
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran.....

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel I. 2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	6
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	54
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	55
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik Usia Karyawan.....	57
Tabel IV.5 Gambaran Karakteristik Lama Bekerja.....	58
Tabel IV.6 Distribusi jawaban Kinerja Karyawan	59
Tabel IV.7 Distribusi jawaban Budaya Organisasi	61
Tabel IV.9 Distribusi jawaban Komitmen Karyawan	63
Tabel IV.9 Distribusi jawaban Disiplin Kerja.....	65
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.11 Hasil Uji f (Simultan)......	68
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)......	69
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran	33
--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
Lampiran 2 : Kuisisioner
Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden
Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel X1,X2,X3,Y
Lampiran 5 : Karakteristik Responden
Lampiran 6 : Validitas dan Reliabilitas.....
Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda, uji F, uji t
Lampiran 8 : Tabel R
Lampiran 9 : Tabel F.....
Lampiran 10: Tabel t
Lampiran 11: Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 12: Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 13: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 14: Cek Plagiat Turnitin
Lampiran 15 : Sertifikat Aik
Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 17: Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis
Lampiran 18: Sertifikat SKPI Lainnya
Lampiran 19: Biodata Penulis

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau**

ABSTRAK

Reza Aditya Hidayat/212021198/ Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendistribusikan kuesioner. Populasi penelitian di PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau adalah 90 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan penentuan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 2,644 + 0,175 X_1 + 0,300 X_2 + 0,365 X_3$ Secara bersamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (36,451) > F_{table} 2,78$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sebagai Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,568) > t_{table} (1,666)$ dengan t signifikan $0,001 < 0,05$. Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,779) > t_{table} (1,666)$ dengan t signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,512) > t_{table} (1,666)$ dengan t signifikan $0,000 < 0,05$. Penentuan variabel 0,593 (59,3%) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja. Sementara 40,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

The Influence of Organizational Culture, Employee Commitment, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Dendymarker Indah Lestari in Lubuk Linggau

ABSTRACT

Reza Aditya Hidayat/212021198/ The Influence of Organizational Culture, Employee Commitment, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Dendymarker Indah Lestari in Lubuk Linggau

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Employee Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Dendymarker Indah Lestari in Lubuk Linggau. This type of research is associative research. The data collection technique used in this study is to distribute questionnaires. The research population at PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggai has 90 employees. The number of samples in this study is 74. The data analysis used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination. The results of the study show the influence of Organizational Culture, Employee Commitment and Work Discipline on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 2.644 + 0.175 X_1 + 0.300 X_2 + 0.365 X_3$ Simultaneously showing a positive and significant influence of Organizational Culture and Work Discipline and on Employee Performance with a F_{cal} value (36.451) > F_{table} of 2.78 with a significant $0.000 < 0.05$. As Organizational Culture affects employee performance with a t_{cal} value (3.568) > t_{table} (1.666) with a significant t of $0.001 < 0.05$. Employee Commitment has a significant influence on Employee Performance with a t_{cal} value (3.779) > t_{table} (1.666) with a significant t of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a significant influence on Employee Performance with a t_{cal} value (5.512) > t_{table} (1.666) with a significant t of $0.000 < 0.05$. The determination of the 0.593 (59.3%) variable Organizational Culture and Work Discipline was able to explain performance. While the remaining 40.7% were influenced by other factors outside the study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Commitment, Work Discipline, Employee Performance

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.

Menurut Kasmir (2022:6). Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dalam hal ini, manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2022:182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur

dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. 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, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. 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 (2022:191). 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 kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan

atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2022:193), Komitmen Karyawan merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

Menurut Kasmir (2022:193), Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

PT. Dendymarker Indah Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan untuk pasar ekspor. PT. Dendymarker Indah

Lestari mempunyai perkebunan kelapa sawit di Desa Maur Lubuk Linggau sebanyak 2.937 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 90 karyawan.

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. Dendymarker dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan dalam Produksi Kelapa
Sawit PT Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau Tahun
2020-2024

Tahun	Target (Ton)	Produksi (Ton)	Target yang belum tercapai (Ton)
2020	22.752	18.351	19,35%
2021	22.752	20.634	9,31%
2022	22.752	23.596	Tercapai
2023	22.752	19.973	12,22%
2024	22.752	21.891	3,79%

(Sumber:PT. Dendymarker Indah Lestari Mei 2025)

Berdasarkan data tabel 1.1 yang diperoleh dari PT Dendymarker 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. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau dengan menggunakan kuesioner yang berjumlah 30 responden. Adapun hasil pra riset sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan baik	18	12
2	Karyawan memiliki keahlian dengan sesuai bidangnya	17	13
Pengetahuan			
3	Karyawan memiliki kontribusi dengan pengetahuan dan hasil yang baik	24	6
4	Karyawan bekerja dengan inisiatif pengetahuan yang dimilikinya	27	3
Rancangan Kerja			
5	Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat sasaran	20	10
6	Karyawan memiliki rancangan untuk mencapai sebuah tujuan	21	9
Kepribadian			
7	Karyawan memiliki sifat kepribadian yang berbeda-beda	16	14
8	Karyawan yang baik dan tanggung jawab pada perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik	19	11
Motivasi Kerja			
9	Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dengan dorongan motivasi yang kuat	28	2
10	Karyawan memperoleh dukungan dari luar sehingga mendapatkan kinerja yang baik	21	9
Kepemimpinan			
11	Karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya	23	7
12	Seorang pemimpin memberi contoh yang baik	16	14
Gaya Kepemimpinan			
13	Atasan memiliki tingkat emosi yang baik	26	4
14	Atasan dapat membuat kinerja bawahannya meningkat dengan baik	22	8
Budaya Organisasi			
15	Apabila diberikan tugas maka saya berusaha menyelesaikan tepat waktu	7	23
16	Mengutamakan Pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	10	20
Kepuasan Kerja			
17	Saya merasa puas sudah menerima gaji yang sesuai	21	9
18	Saya senang dan puas bekerja dengan rekan kerja	24	6
Lingkungan Kerja			
19	Suhu ruangan kerja terasa nyaman dan sejuk	17	13
20	Lingkungan Kerja yang kondusif dan bersih	18	12
Loyalitas			
21	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	21	9
22	Saa selalu semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	17	13
Komitmen Karyawan			
23	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	9	24
24	Sabar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	12	18
Disiplin Kerja			
25	Atasan memberikkan sanksi dan hukuman kepada karyawan	10	20
26	Atasan tegas dan mengawasi setiap karyawannya yang aktif	13	17

Sumber : Hasil pra riset, PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau

Berdasarkan Tabel 1.2 Menunjukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan disiplin kerja maka peneliti melakukan pengambilan riset guna mengetahui indikator mana yang bermasalah

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup dibagikan kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dendymarker Indah Lestari di Lubuk Linggau.

Budaya Organisasi Permasalahannya terhadap kinerja Karyawan : Karyawan belum berani mengambil risiko ada didalam organisasi, Karyawan belum melakukan pekerjaan secara personal, identifikasi dan keikutsertaan dalam organisasi, Karyawan belum mendapatkan proses yang mencapai hasil tersebut.

Komitmen Organisasi Permasalahannya terhadap Kinerja Karyawan : Karyawan belum memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, Karyawan belum merasa ada keuntungan jika tetap bekerja di perusahaan ini, Karyawan memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

Disiplin Kerja Permasalahannya terhadap Kinerja Karyawan: atasan

sering tidak memberikan arahan langsung saat Anda bekerja, perusahaan tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, hubungan antar sesama karyawan di perusahaan ini tidak terjalin dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyaawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau?
2. Adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau?
3. Adakah pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau

D. 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, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau

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

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2018). *Metodologi Penelitian dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kholilah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kholilah, S. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, D. (2024). *Manajemen Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahyudi, I., & Salam, S. (2020). *Organizational Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.