

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI**

**PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : M. Fadil Haikal Akbar**

**Nim : 212021205**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2025**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI**  
**PALEMBANG**

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



**Nama : M. Fadil Haikal Akbar**

**NIM : 212021205**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Fadil Haikal Akbar  
NIM : 212021205  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pt. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang, Agustus 2025



M. Fadil Haikal Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi  
Palembang  
Nama : M. Fadil Haikal Akbar  
NIM : 212021205  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal , September 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIDN: 0206016702

Dr. Mister Candra, S.Pd, M.Si  
NIDN: 1005068902

Mengetahui,  
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

“ Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah:8)

*~ be kind, be humble, be love ~*

### **Persembahan:**

Skripsi ini akan saya persembahkan :

- ❖ Kedua Orang tua Bapak Syahrusyam Gunadi dan Ibu Susilawati yang selalu mendukungku
- ❖ Kakak Dimas Imam Mursaha yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material
- ❖ Almamater kebanggaanku

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh.*

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 dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang” 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.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang terbaik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

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 Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Fatimah, S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E,Ak.,M.M selaku Penelaah 2 yang telah membantu dan meluangkan waktu sampai skripsi ini selesai.
6. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya, Ayahanda Syahrusyam Gunadi dan Ibunda Susilawati. Terima kasih Selalu mendoakan yang terbaik dan memberi dukungan baik moril maupun material
9. Kepada Dimas Imam Mursaha selaku kakak penulis yang telah memberikan

dukungan dan semangat yang luas biasa.

10. Kepada seseorang yang bernama Natasha dengan Nim 191 bentuk kehadiran, waktu yang di luangkan serta pesan dan doa yang sederhana untuk menenangkan ketika langkah ini terasa berat, kehadiranmu bukan sekedar mendampingi melainkan menjadi bagian dari perjalanan ini sendiri.

11. Kepada teman-teman saya yang telah menemani dalam

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya dari kesempurnaan Skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot, Wassalamu'alaikum  
Warohmatullahi Wa Barolatus.*

**Palembang, Agustus 2025**

**M. Fadil Haikal Akbar**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran .....	31
C. Hipotesis .....	32

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tebel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	6
Tabel I. 2 Pra Riset PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang .....	7
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
Tabel III. 2 Distribusi Populasi dan Sampel .....	38
Tabel IV. 1 Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel IV.7 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	58
Tabel IV.8 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya (X1).....	61
Tabel IV. 9 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Komitmen (X2).....	64
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel IV. 11 Uji F.....	68
Tabel IV. 12 Uji t.....	69
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi .....	71

## **LAMPIRAN**

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabel Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran : Tabel Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabulasi Data

Lampiran : Hasil Regresi Linier Berganda Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG**

Muhamad Fadil Haikal Akbar<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Mister Candra<sup>3</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dengan variabel yang di gunakan adalah kinerja karyawan (Y), budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan (X2). Jumlah sampel pada penelitian in adalah 80 responden yang di ambil menggunakan rumus Slovin. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang sebesar 59,8%. Sisanya 40,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG

Muhamad Fadil Haikal Akbar<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Mister Candra<sup>3</sup>

*The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and employee commitment on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, both simultaneously and partially. This research is associative in nature, with the variables used being employee performance (Y), organizational culture (X1), and employee commitment (X2). The sample size in this study was 80 respondents, determined using the Slovin formula. The primary data were collected through questionnaires. The analysis techniques used included multiple linear regression analysis, F-test and t-test hypothesis testing, as well as the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis show that organizational culture and employee commitment have a positive influence on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. The hypothesis test results indicate: 1) Organizational culture and employee commitment have a significant influence on employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. 2) Organizational culture has a significant influence on employee performance. 3) Employee commitment has a significant influence on employee performance. The coefficient of determination shows that the contribution of organizational culture and employee commitment to changes in employee performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang is 59.8%, while the remaining 40.2% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Commitment, Employee Performa*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan suatu perusahaan. SDM tidak hanya menjadi bagian dari struktur organisasi, tetapi juga menjadi aset strategis yang perlu dijaga, dikembangkan, dan diberdayakan secara optimal. Ketika potensi karyawan mampu dimaksimalkan, maka mereka dapat menjadi motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul sebagai bagian dari strategi pengembangan dan pertumbuhan bisnis.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan visinya sangat dipengaruhi oleh efektivitas dan tanggung jawab individu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan sebagai wadah dari berbagai sumber daya, termasuk karyawan, menjalankan seluruh aktivitas operasional berdasarkan kontribusi dari SDM tersebut. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi landasan utama dalam menentukan arah dan pencapaian perusahaan ke depan.

Memiliki karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi akan sangat membantu manajemen dalam mengarahkan dan mengoordinasikan kegiatan operasional menuju tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang

unggul juga menjadi pendorong terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kontribusi positif dari individu maupun tim kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas (mutu) pekerjaan, kuantitas (jumlah) output, waktu penyelesaian kerja, efisiensi biaya, pengawasan terhadap proses kerja, serta hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019:208). Pengawasan terhadap proses kerja menjadi penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dilakukan sesuai prosedur, serta adanya kontrol terhadap hasil kerja dan efisiensi proses, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu komponen utama dalam organisasi yang berhubungan langsung dengan aktivitas operasional sehari-hari. Oleh karena itu, pencapaian hasil kerja yang maksimal dari setiap individu sangat dibutuhkan demi kesuksesan organisasi. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir 2021 : 189).

Kinerja karyawan memiliki peran vital dalam menentukan kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan, maka semakin besar pula dampaknya terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Selain itu, kinerja juga menjadi dasar pertimbangan dalam pemberian insentif, bonus, dan promosi jabatan oleh perusahaan. Adapun berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain budaya organisasi dan komitmen karyawan

Budaya organisasi memiliki kontribusi besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk identitas dan perilaku kolektif dalam organisasi. Afandi (2021:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas. Budaya organisasi ini dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator seperti ketekunan, ketulusan dalam bekerja, kesabaran dalam menghadapi tekanan, serta jiwa kewirausahaan (entrepreneurship) yang mendorong kemajuan organisasi Busro, (2020:22). Jiwa kewirausahaan dalam konteks budaya organisasi tercermin melalui dorongan karyawan untuk berpikir kreatif, inovatif,

berani mengambil risiko terukur, serta proaktif dalam menciptakan peluang dan solusi yang berkontribusi pada kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Selain budaya organisasi, komitmen karyawan juga memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit yang berada di dalam organisasi. Komitmen karyawan merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja dan percaya akan nilai-nilai yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerjanya. Komitmen karyawan juga dijadikan sebagai bentuk loyal yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen karyawan mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi dalam situasi apapun, karyawan merasa dengan adanya komitmen organisasi menjadikan karyawan benar-benar berada dan merasa memiliki organisasi tersebut. Indikator dari komitmen karyawan ini meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif (Robbins, 2021:101).

PT. Simasjess Multidaya Solusi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *creative agency* dan pengembangan perangkat lunak (*software developer*) yang berlokasi di Jl. Yayasan I No.1870, Sei Buah, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116. Didirikan pada tahun 2013, perusahaan ini memiliki tujuan utama untuk membantu klien dalam menyelesaikan berbagai permasalahan di bidang *creative agency* dan dunia digital. PT. Simasjess Multidaya Solusi menawarkan berbagai produk dan layanan di sektor Event Organizer, seperti One Stop Service Agency, MICE (Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions), brand activation, musik, dan entertainment. Agensi ini mendukung klien dalam merancang, mengelola, dan menyelenggarakan berbagai jenis acara, mulai dari kegiatan bisnis, hiburan, hingga promosi dan aktivasi merek. Layanan yang diberikan antara lain berupa penyediaan ide dan strategi aktivasi merek yang kreatif dan inovatif, pelaksanaan aktivasi melalui berbagai media dan saluran, jasa dokumentasi seperti fotografi dan videografi, serta layanan produksi dan manajemen acara secara keseluruhan termasuk koordinasi dengan vendor dan mitra kerja terkait.

**Tabel I. 1**

**Hasil Pelaksanaan Kerja karyawan terhadap pengguna jasa PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Jumlah Pengguna Jasa</b>	<b>Realisasi Jumlah Pengguna Jasa</b>	<b>Presentase (Pencapaian)</b>	<b>Presentase Belum Tercapai</b>
2020	100	88	88 %	12%
2021	105	83	79%	21%
2022	110	76	69%	31%
2023	115	62	53,9%	46,1%
2024	120	54	45%	55%

Sumber : PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang, 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.1, yang diperoleh dari catatan internal PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang dapat terlihat bahwa PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang cenderung mengalami penurunan kinerja dari tahun ke tahun. Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya optimalisasi pelaksanaan kerja karyawan dalam memberikan layanan jasa, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan. Beberapa karyawan masih menjalankan tugas tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja. Selain itu, dari tabel juga tampak bahwa jumlah output kerja (kuantitas) mengalami penurunan setiap tahunnya. Indikator kinerja lainnya terlihat dari aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas, di mana masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugas-tugas layanan mereka sesuai dengan jadwal, sehingga berpengaruh pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pengguna jasa.

Untuk mendukung data tersebut, peneliti melakukan pra riset di PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang dengan responden 30 orang, guna memperkuat fenomena pada budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang dapat dilihat dari hasil peneliti yang sudah disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel I.2**

**Prariset tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi PT.  
Simasjess Multidaya Solusi Palembang**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Budaya Organisasi</b>			
1.	Karyawan merasa mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	18
2.	Karyawan merasa pimpinan dan rekan kerja menunjukkan ketulusan dalam memberikan dukungan dan bantuan	10	20
3.	Karyawan merasa organisasi ini dapat menumbuhkan budaya kesabaran dalam menghadapi tantangan dan hambatan kerja	13	17
4.	Karyawan berani mengusulkan ide baru untuk pengembangan perusahaan	14	16
<b>Komitmen Karyawan</b>			
1.	Karyawan memiliki kesungguhan serta keterkaitan dalam berkerja	9	21
2.	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan	13	17
3.	Karyawan merasa bangga dengan perusahaan tempat mereka bekerja	5	25

*Sumber: wawancara prariset, Mei 2025*

Berdasarkan hasil pra penelitian dalam tabel I.2 berdasarkan apa yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa terdapat dua variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, yaitu

budaya organisasi dan komitmen karyawan. Meskipun terdapat beberapa responden yang menyatakan kinerja mereka cukup baik, masih banyak yang merasa bahwa target dan standar perusahaan belum tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap budaya organisasi dan komitmen karyawan yang mendukung menjadi sangat penting.

Berdasarkan hasil prariset, ditemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan di perusahaan masih belum berjalan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya tingkat kesepakatan karyawan terhadap sejumlah indikator yang mencerminkan budaya kerja yang positif. Sebanyak 18 karyawan merasa tidak mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan tekun dalam menyelesaikan tugas, sementara hanya 12 orang yang merasakan hal tersebut. Selain itu, hanya 10 karyawan yang menilai pimpinan dan rekan kerja menunjukkan ketulusan dalam memberikan dukungan dan bantuan, sedangkan mayoritas, yaitu 20 orang, tidak merasakannya.

Situasi serupa juga terlihat dari persepsi karyawan terhadap budaya kesabaran di lingkungan kerja, di mana hanya 13 orang yang menyetujuinya, dan 17 orang lainnya tidak. Begitu pula dalam hal kewirausahaan, hanya 14 karyawan yang menyatakan setuju bahwa mereka berani mengusulkan ide baru untuk pengembangan perusahaan, sementara 16 orang lainnya tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang seharusnya mampu mendorong semangat kerja dan rasa memiliki masih belum tertanam kuat di lingkungan perusahaan.

Sementara itu, dari sisi komitmen karyawan, mayoritas karyawan juga menunjukkan tingkat keterikatan yang rendah. Hanya 9 karyawan yang merasa memiliki kesungguhan dan keterkaitan dalam bekerja, dan 21 lainnya menyatakan sebaliknya. Ketika ditanya mengenai keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang di perusahaan, hanya 13 orang yang mengungkapkan niat tersebut, sementara 17 orang tidak. Bahkan, hanya 5 orang yang merasa bangga dengan perusahaan tempat mereka bekerja, mencerminkan rendahnya ikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Rendahnya tingkat budaya organisasi dan komitmen ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa terlibat dan terikat secara emosional dengan perusahaan. Hal ini tentu berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan penguatan budaya organisasi yang positif serta meningkatkan komitmen karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan difokuskan untuk menganalisis secara menyeluruh bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, baik melalui pembentukan budaya organisasi maupun komitmen karyawan yang mendukung produktivitas kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya dalam mengatasi hambatan yang ada serta meningkatkan efektivitas dan orientasi hasil dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

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

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan pemimpin mengenai budaya organisasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2). Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Al Ghifari, A., & Wibawanti, I. (2022). Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 1–12. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2502>
- Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3. Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group, Jakarta.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktek) Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan *Adversity Quotient* (AQ)
- Mannan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tommino Sinar Mulia di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.2>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2021). Perilaku Organisasi edisi 12. Alih bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52345>
- Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2), 134–152. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i2.1144>

- Setiawan, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame)
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Suyatno, A., & Anjarsari D. P. (2023). *Riset Pemasaran*. Surakarta: Pustaka Baru Press. <https://lib.atim.ac.id/opac/detail-opac?id=12878>
- Siswanto, I. (2022). Monograf Komitmen Organisasi: *Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. CV. DOTPLUS Publisher
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Widianto, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(3), 1538. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Widjaya, Y. S., Indrawati, R., & Wekadigunawan, C. S. (2021). Faktor Dominasi Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Indonesia*, Vol.9 No.3 Hlm.163-174.
- Zusrony, E. (2021). Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. Penerbit Yayasan