

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INJOY BOGA INDONESIA DI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Dea Marsha Virela
NIM : 212022039**

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

2026

SKRIPSI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INJOY BOGA INDONESIA DI PALEMBANG

Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Dea Marsha Virela
NIM : 212022039

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dea Marsha Virela
NIM : 212022039
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injoy Boga Indonesia Di Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan 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 di Perguruan Tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Dea Marsha Virela

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

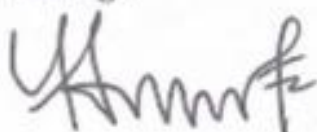
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INJOY
BOGA INDONESIA DI PALEMBANG

Nama : Dea Marsha Virela
NIM : 212022039
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.
NIDN : 0220018901

Mengetahui

Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO : “Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once.
Part of growing up and moving into new chapters of your life is
about catch and realese. Knowing what things to keep and what
things to realese.”
(Taylor Swift)

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

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua
Bapak Asnawi Edward dan Ibu Maria Herawati.
- ❖ Kakak Laki-laki
Serka Mar Jefri Burhansyah dan Sertu Keu Rafly Dwi
Rangga.
- ❖ Pembimbing Skripsi
Dr. Zaleha Trihandayani.S.E.,M.Si.,CHRO dan
Dr.Dinarossi Utami.S.E.M.Si.
- ❖ Sahabat seperjuangan saya.
- ❖ Almamater yang saya banggakan.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang" yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di 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 Asnawi Edward dan Ibu Maria Herawati) yang do'a dan dukungannya secara moril maupun materil memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

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 Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si., CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M. Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M. Si., CHRO. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Ibu Rizka Geshima selaku staff admin , beserta seluruh karyawan PT. Injoy Boga Indonesia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua penulis Bapak Asnawi Edward dan Ibu Maria Herawati yang telah mendidik dan memberikan kehidupan yang baik untuk penulis sehingga penulis bisa tumbuh menjadi dia yang sekarang. Terimakasih untuk semua doa dan dukungannya sehingga penulis bisa berada di titik ini. Bahagia, sehat selalu dan hidup lebih lama.
8. Kedua kakak laki-laki Serka Mar Jefri Burhansyah dan Sertu Keu Rafly Dwi Rangga yang sangat penulis sayangi dan banggakan.
9. Tannieswati, sahabat penulis Ayla Ayudya.A.md.,Tra., Rosalinda, dan Marsella yang selalu bertumbuh beriringan bersama penulis sejak Sma hingga sekarang dan menjadi salah satu support sistem penulis.
10. Lyra Dwi Ramadanti, Resta dan teman-teman Desa Tanjung Pinang yang menjadi sumber kebahagiaan dan semangat penulis dalam menjalani hari dalam mengerjakan skripsi. Terimakasih atas kenangan indahny.
11. Teman-teman seperjuangan kuliah penulis yang telah banyak membantu serta memberikan semangat penulis dan sudah menemani kurang lebih 4 tahun selama perkuliahan.
12. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Dea Marsha Virela. Terimakasih tetap memilih bertahan dan berjuang sejauh ini. Terimakasih karena memilih untuk tetap melangkah walau didepan terasa gelap. Terimakasih karena sudah bertanggung jawab dan menyelesaikan apa yang telah kamu mulai. Selalu berusaha untuk berproses dan tidak menyerah dalam menyusun skripsi ini, merupakan pencapaian yang patut di banggakan. *Long Story Short, I Survived.*

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2026

Dea Marsha Virela

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSCTRACT	xv
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. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Data Yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	4
Tabel I.2	6
Tabel III.1	39
Tabel III.2	40
Tabel III.3	42
Tabel IV.1	56
Tabel IV.2	57
Tabel IV.3	59
Tabel IV.4	59
Tabel IV.5	60
Tabel IV.6	61
Tabel IV.7	63
Tabel IV.8	64
Tabel IV.9	66
Tabel IV.10	67
Tabel IV.11	69
Tabel IV.12	70
Tabel IV.13	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	84
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 3 Pra-riset Kinerja Karyawan	90
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 5 Karakteristik Responden	99
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	101
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear.....	105
Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Responden	106
Lampiran 9 Tabel Distribusi t.....	114
Lampiran 10 Tabel Distribusi F.....	115
Lampiran 11 Tabel Distribusi r.....	116

ABSTRAK

Dea Marsha Virela / 212022039 / Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang, baik secara simultan maupun parsial, penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdapat 71 karyawan tetap, dengan sampel yang digunakan sebanyak 61 sampel dengan teknik *cluster sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, hasil regresi linear berganda $Y = 0,023 + 0,304 X_1 + 0,443 X_2 + 0,276 X_3$, memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di buktikan nilai $F_{hitung} 109,587 > F_{tabel} 2,77$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan secara parsial ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mampu menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,4%.

Kata kunci :Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Dea Marsha Virela / 212022039 / The Influence of Organizational Commitment, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Injoy Boga Indonesia in Palembang.

This study aims to determine the influence of organizational commitment, work discipline, and organizational culture on the performance of employees at PT. Injoy Boga Indonesia in Palembang, both simultaneously and partially. This research is associative. The population in this study consisted of 71 permanent employees, with a sample of 61 respondents selected using cluster sampling. The data used were primary data, collected through questionnaires. The data analysis method used in this study was quantitative. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The multiple linear regression result $Y = 0,023 + 0,304 X_1 + 0,443 X_2 + 0,276 X_3$ shows that the variables of organizational commitment, work discipline, and organizational culture have a positive effect on employee performance. The F-test results showed a significant effect of organizational commitment, work discipline, and organizational culture on employee performance, proven by the calculated F_{value} of $109.587 > F_{table} 2.77$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The t-test results indicated that partially there is a significant effect of organizational commitment, work discipline, and organizational culture on the performance of employees at PT. Injoy Boga Indonesia in Palembang. The coefficient of determination results showed that the variables of organizational commitment, work discipline, and organizational culture contribute to changes in employee performance by 84.4%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang tak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia berperan sebagai faktor utama yang membentuk kemajuan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian proses yang secara menyeluruh mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, serta tenaga kerja lainnya, dengan fokus utama untuk memberikan dukungan yang kuat dan efektif terhadap aktivitas perusahaan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Mubarok dkk, 2020).

Sumber daya manusia adalah aset penting yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan, dan menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, perpaduan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal (Nursyifa dkk, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memastikan kelangsungan jangka panjang organisasi (Al Fathur dkk, 2025).

Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Adnyana dkk, 2025). Dalam konteks operasional sebuah perusahaan, efektivitas tenaga kerja menjadi landasan utama untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Kinerja merupakan aspek krusial karena merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan, serta melalui kinerja karyawan, perusahaan dapat meraih target yang telah ditetapkan (Efendi dkk, 2020).

Kinerja merujuk pada derajat keberhasilan dalam mencapai hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan spesifik. Sementara itu, kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan dalam merealisasikan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengukuran kinerja ini penting untuk menilai efektivitas sumber daya manusia dalam berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Nurjaya, 2021).

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan melalui dedikasi karyawan yang berkelanjutan (Ananti, Trihandayani, & Cahyani, 2025). Komitmen organisasi mengacu pada rasa tanggung jawab karyawan untuk terus bekerja di perusahaan, yang berkembang melalui tekanan normatif yang dirasakan baik sebelum maupun sesudah mereka bergabung dengan organisasi tersebut (Zayed dkk, 2022).

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan keterlibatan aktif dan

loyalitas karyawan kepada perusahaan, yang tercermin dalam kepedulian mereka, dedikasi untuk mencapai visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, serta hasrat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Nurkholifa, 2022).

Disiplin kerja merujuk pada tindakan individu yang secara konsisten mematuhi aturan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang penting untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan (Efendi dkk, 2020). Dengan demikian, disiplin kerja juga berperan dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu perilaku yang melibatkan penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kemauan untuk melaksanakannya tanpa menghindari penerimaan sanksi-sanksinya (Intan, Trihandayani, & Masdani, 2024). Disiplin kerja ini berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang stabil dan produktif di lingkungan organisasi (Putri Eka dkk, 2022).

Budaya organisasi yang solid mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan, di mana mereka merasa memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang rapuh dapat mengakibatkan penurunan performa karyawan serta peningkatan ketegangan atau perselisihan di dalam organisasi (Nila Sari dkk, 2023). Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang kuat melalui nilai-nilai bersama dan komunikasi terbuka dapat membantu

perusahaan mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang serta mempertahankan tenaga kerja yang berkomitmen.

PT. Injoy Boga Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal Tiongkok yang mulai beroperasi di Indonesia sejak Agustus 2018. Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi es krim dan memiliki kantor yang berlokasi di Palembang, tepatnya di Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Merek es krim yang diproduksi dan didistribusikan oleh perusahaan ini adalah JOYDAY dan Aice, yang dikenal luas oleh masyarakat karena variasi rasa serta kualitas produknya.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan di PT. Injoy Boga Indonesia Palembang, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Berikut disajikan tabel yang menunjukkan pelaksanaan kerja karyawan di PT. Injoy Boga Indonesia Palembang.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang

Tahun	Target (box)	Realisasi (box)	Target Tidak Tercapai (%)
2021	698.540	673.900	3,52%
2022	746.621	717.950	3,84%
2023	762.430	724.915	4,93%
2024	750.995	689.750	8,14%

Sumber : Data PT. Injoy Boga Indonesia Palembang, Tahun 2025

Berdasarkan data dalam Tabel I.1, PT. Injoy Boga Indonesia Palembang menunjukkan pola perubahan dalam kinerjanya. Pada periode 2021-2023 perusahaan mengalami penurunan sehingga target tidak

tercapainya sebesar 3,52%, 3,84%, 4,93% dan di periode tahun 2024 mengalami penurunan kembali hingga 8,14% target tidak tercapainya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan jumlah output kerja karyawan, sebagaimana terlihat dari hasil pelaksanaan tugas mereka di PT. Injoy Boga Indonesia Palembang, di mana capaian dalam empat tahun terakhir belum mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peneliti telah melakukan pra-riset terhadap karyawan PT. Injoy Boga Indonesia Palembang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang terjadi di perusahaan, dengan melibatkan 30 karyawan yang mengisi kuesioner. Dari hasil pra-riset, peneliti berhasil mengungkap beberapa masalah utama yang dihadapi oleh karyawan yang ada di PT. Injoy Boga Indonesia Palembang. Permasalahan yang ada ialah pada variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Menindaklanjuti temuan dari pra-riset kuesioner awal yang dilakukan penulis, langkah selanjutnya adalah melakukan pra-riset mendalam guna mengungkap faktor-faktor penyebab kinerja yang belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dengan fokus pada aspek komitmen organisasi, disiplin kerja serta budaya organisasi, sebagaimana disajikan berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra-Riset
PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Komitmen Organisasi (X1)			
1.	Karyawan mampu menunjukkan rasa tanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	14	16
2.	Karyawan memiliki motivasi dan keinginan yang kuat dalam bekerja	12	18
3.	Karyawan menjalankan pekerjaan dengan profesional untuk mencapai tujuan yang diinginkan	11	19
Disiplin Kerja (X2)			
1.	Karyawan merasa bertanggung jawab atas ketepatan waktu saat bekerja	13	17
2.	Pimpinan melakukan pengawasan secara berkelanjutan untuk memastikan karyawan taat pada aturan kerja	12	18
3.	Pimpinan memberikan teladan disiplin dan menjadi sumber inspirasi bagi karyawan	8	22
Budaya Organisasi (X3)			
1.	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati untuk kepentingan perusahaan	10	20
2.	Karyawan terus berusaha bekerja dengan fokus pada pencapaian hasil yang maksimal	11	19
3.	Apabila muncul masalah di tempat kerja, selalu diatasi bersama-sama	9	21

Sumber : Pra-riset, Tahun 2025

Berdasarkan data pra-riset yang diperoleh dari 30 karyawan tetap, ditemukan sembilan pernyataan yang menggambarkan indikator variabel yang dianalisis, yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, serta budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. Injoy Boga Indonesia Palembang. Pada bagian pertama yang berkaitan dengan komitmen organisasi, sejumlah besar karyawan memberikan respons tidak, yang diduga disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab dalam

menyelesaikan tugas-tugas secara menyeluruh. Di bagian kedua, mayoritas masih memilih jawaban tidak, yang menunjukkan bahwa karyawan tampaknya telah kehilangan motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal. Sementara itu, di bagian ketiga, banyak responden yang memberikan jawaban serupa, diduga karena mereka masih mencampuradukkan urusan pribadi, sehingga mengurangi profesionalisme dalam bekerja.

Pernyataan tentang disiplin kerja, sejumlah besar karyawan tetap memilih jawaban tidak, yang terlihat dari kelalaian mereka terhadap ketepatan waktu selama bekerja. Di bagian berikutnya, yaitu bagian kedua, banyak yang masih memberikan respons tidak, hal ini diduga akibat minimnya pengawasan terhadap perilaku karyawan. Adapun di bagian ketiga, mayoritas memilih jawaban serupa, yang terjadi karena karyawan merasa kurang terinspirasi oleh sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan.

Pernyataan akhir yang membahas budaya organisasi, di bagian pertama, banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak, yang menandakan bahwa mereka mungkin bekerja tanpa sepenuh hati dan tanpa adanya keterikatan emosional dalam organisasi. Di bagian kedua, sejumlah besar masih memilih tidak, yang menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan upaya maksimal, sehingga target yang diharapkan belum tercapai. Terakhir, di bagian ketiga, mayoritas memberikan respons serupa, yang mengindikasikan bahwa masalah-masalah di organisasi belum dapat diatasi secara bersama sebagai satu kesatuan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk mengeksplorasi topik tersebut secara lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang sesuai untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Injoy Boga Indonesia di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis tentang teori yang telah dipelajari selama masa kuliah, terutama dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menyampaikan rekomendasi dan masukan kepada perusahaan, yang dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga bisa dijadikan

bahan evaluasi performa dan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat berfungsi sebagai salah satu sumber referensi untuk studi lanjutan, khususnya bagi penelitian dengan topik yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. W. E., Tahu, G. P., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HD Motor 99., 1020–1036. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6691>
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi. Yogyakarta: *Deepublish*. 83.
- Al Fathur, K., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2025). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ade Pas Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(6), 503-510.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Astrilia, W. (2023). *Effect of Organizational Culture and Empowerment on Organizational Commitment to Improve Employee Performance*.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama, Penerbit Kencana Perenada Media Group, Jakarta.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). *The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik MSMEs employees in Yogyakarta City, Indonesia. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1). 689–703.
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, komitmen dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 1349–1358.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, I. P., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 31-43.
- Jepry, & Mardika. N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).

- Jeujan, I., Paais, M., & Leuhery, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada. 182.
- Lailatus Sa'adah, Achmad. Z. A. (2025). *The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work Commitment on Employee Performance (Case Study of the Personnel Agency and Human Resources Development of Jombang Regency)*.
- Lewaherilla, (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing. 87.
- Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 67.
- Musriha, M. , & Rosyafah. S. (2022). *The influence of leadership competencies, organizational commitment and job climate on organizational citizenship behavior (OCB) and impact employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk*. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1). 1–12.
- Nila Sari, V. (2023). "The Influence of Organizational Culture and HR Competency on Employee Commitment and Their Impact on Organizational Performance." *International Journal of Social Science and Business* 7(2). 287–295.
- Nur Wildan Mubarak, N. Nurul. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Weha Transportasi Indonesia Tbk. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 2(2). 114–122.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 60–74.
- Nurkholifa, N. , & Budiono. B. (2022). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). 329–343.
- Nursyifa, R. , Sari. D. , & Utami. L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Trending Ekonomi dan Bisnis*, 10(2). 45–56.
- Sari, Ida., Sinaga, Anton. A. P., & Pardede, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota.
- Setyorini, A. D. , Santi. S. , & Anggiani. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru.
- Tutu, A. , Sule. E. T. , & Rantung. D. (2022). *Organizational Culture as a Driver for Quality Work Improvement*. *Global Journal of Management and Business Research*, 22(A1). 1–8.
- Wahyudi, I. , & Salam. S. (2020). *Organizational Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wulandari, T., Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru. *In Economics, Accounting and Business Journal*.
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. A. (2022). *The power of compensation system (CS) on employee satisfaction (ES): The mediating role of employee motivation (EM)*. *Economies*, 10(11). 290–300.